

**PENGARUH PERSEPSI PELAKSANAAN PERENCANAAN KARIR
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TIFICO TBK**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen S1

Nama : Walidatus Saadah

NIM : 03103-163



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**



**PENGARUH PERSEPSI PELAKSANAAN PERENCANAAN KARIR
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TIFICO TBK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen S1

Nama : Walidatus Saadah

NIM : 03103-163



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Walidatus Saadah
NIM : 03103-163
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Perencanaan Karir
Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. TIFICO
Tbk.

Tanggal Ujian Skripsi :

Disahkan Oleh
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(LIANA.H. SE. M.COM)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen S1

(Drs. HADRI MULYA. Msi)

Tanggal :

(TAFIPRIOS. SE. MM)

Tanggal :



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbil ‘aalamiin. Dengan sujud dan puji syukur atas rahmat, nikmat serta karunia yang dilimpahkan ALLAH SWT kepada penulis, akhirnya atas kehendak serta bimbingan dan hidayah-Nya, penulisan skripsi ini dapat diselesaikan, bahwa sesungguhnya tiada daya upaya dan kekuatan selain ALLAH SWT.

Skripsi ini merupakan karya tulis yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir. Program jurusan Manajemen S1 di Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan dan pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis masih sangat terbatas. Oleh karena itu segala masukan dan saran tentang skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak H. Probosutejo, selaku Ketua Yayasan Menara Bakti.
2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, Msi selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Bapak Drs. Hadri Mulya, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Bapak Tafipprios, SE. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta.

5. Ibu Lianah SE. Mcom, selaku Pembimbing atas kesediannya meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan selama penulisan skripsi berlangsung.
6. Segenap dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan yang bermanfaat bagi penulis di kemudian hari.
7. Ibu Dra. Eny Sugiman SE, selaku pembimbing di PT. TIFICO Tbk.
8. Kedua orang tua yang selalu mendukung, memberikan doa, kasih sayang, dan bantuan baik moril maupun materiil, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai selesai.
9. Firmansyah yang selalu membantu, memberikan perhatian dan dorongan kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Jurusan manajemen S1, khususnya temanku Vera, Yani, Ari, Abbas, Neneng, dan Azri.
11. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada kakak Ibro, Azizah, dan juga Rosa yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis memanjatkan do'a semoga ALLAH SWT memberikan ganjaran yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Aaamiin...aaamiin... Ya Robbal 'Alamiin.

Jakarta, 8 Agustus 2007

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I	 PENDAHULUAN
A.	Latar Belakang Masalah 1
B.	Perumusan Masalah 4
C.	Tujuan dan Kegunaan Penelitian 5
 BAB II	 LANDASAN TEORI
A.	1. Pengertian Manajemen SDM 6
	2. Fungsi-fungsi Manajemen SDM 7
B.	Perencanaan Karir
1.	Pengertian Semangat Kerja 11
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir ... 12
3.	Tahap-tahap Karir 13
4.	Kebutuhan Pelatihan dalam Tahap-tahap Karir 14
5.	Langkah yang Dilakukan Departemen Personalia 15
6.	Efektifitas Perencanaan Karir 17
7.	Manfaat Perencanaan Karir 18

	C. Pengertian Semangat Kerja	19
	1. Indikator Semangat Kerja	20
	2. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	23
	D. Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Semangat Kerja	24
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan.....	27
	1. Lokasi Perusahaan	27
	2. Sejarah Singkat Perusahaan	27
	3. Ruang lingkup Perusahaan	29
	4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	31
	B. Metodologi Penelitian	34
	C. Hipotesis	34
	D. Sampel Penelitian	35
	E. Variabel dan Pengukurannya	35
	F. Definisi Operasional Variabel	36
	G. Metode Pengumpulan Data	39
	H. Metode Analisis Data	39
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden	43
	B. Analisis Persepsi Pelaksanaan Perencanaan Karir	46
	C. Analisis Semangat Kerja	55
	D. Analisis Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Perencanaan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan	63

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	69
	B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel, Dimensi, dan Indikator.....	29
Tabel 4.A.1	Karakteristik responden	44
Tabel 4.B.2	Perusahaan memberikan informasi	46
Tabel 4.B.3	Jenjang karir memotivasi karyawan	47
Tabel 4.B.4	Tugas yang dikerjakan sesuai dengan karir	47
Tabel 4.B.5	Kursus/pelatihan mendukung kemampuan bekerja	48
Tabel 4.B.6	Persyaratan administratif sesuai dengan karyawan	49
Tabel 4.B.7	Pendapat tentang sistem jenjang karir	49
Tabel 4.B.8	Sistem karir mencerminkan keadilan dalam promosi	50
Tabel 4.B.9	Atasan/senior membantu dalam pengembangan karir	51
Tabel 4.B.10	Memahami sistem karir serta mengetahui kesempatan	52
Tabel 4.B.11	Rekapitulasi pelaksanaan perencanaan karir	54
Tabel 4.C.13	Tingkat kehadiran telah sesuai dengan peraturan	55
Tabel 4.C.14	Masuk kerja meskipun badan kurang sehat	56
Tabel 4.C.15	Berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja	56
Tabel 4.C.16	Tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal pribadi	57
Tabel 4.C.17	Semangat datang kerja	58
Tabel 4.C.18	Menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan	58
Tabel 4.C.19	Memberikan kemampuan pada perusahaan dengan baik	59
Tabel 4.C.20	Hubungan karyawan dengan pimpinan	60
Tabel 4.C.21	Hubungan sesama karyawan baik	60
Tabel 4.C.22	Kepuasan karyawan dengan pekerjaannya sekarang	61
Tabel 4.C.23	Rekapitulasi semangat kerja	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Bagan Struktur Organisasi
Lampiran 4	Surat Keterangan Riset
Lampiran 5	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 6	Tabel Distribusi t





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya manusia pada saat berkembang ini, yang mendapat perhatian cukup besar sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti sumber daya alam, modal, dan uang, manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang paling banyak berperan dalam perusahaan. Oleh karena itu, manusia bekerja serta menyumbangkan pikiran dan tenaganya demi kelancaran perusahaan dan dapat memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Salah satu keinginan dan kebutuhan pegawai pada saat ia bekerja di suatu perusahaan adalah adanya harapan untuk dapat meniti karir pada perusahaan dimana ia bekerja, dan setiap pegawai tentu mendapat karir yang sesuai dan baik dalam pekerjaannya. Sehubungan hal itu, perusahaan perlu mengadakan perencanaan karir yang menggambarkan secara jelas tahap atau jenjang karir yang dilalui pegawai untuk mencapai tujuan karirnya, dimana setiap jenjang memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi.

Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk tumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti

profesional. Manfaat ini sangat penting, karena seseorang hanya mungkin meraih kemajuan apabila yang bersangkutan berusaha tumbuh dan berkembang dalam semua segi kehidupan dan penghidupannya. Pertumbuhan dan perkembangan itu akhirnya bermuara pada tekad seseorang untuk menjadi pekerja yang baik dalam bidangnya, apapun bidang yang ditekuninya.

Melihat betapa pentingnya perencanaan karir yang dilaksanakan pada perusahaan, akan sangat mempengaruhi semangat pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya disamping memajukan perusahaan, sudah selayaknya seorang pimpinan memperhatikan dengan seksama masalah ini. Atas dasar ini, maka PT. TIFICO Tbk mengadakan perencanaan karir yang diperuntukkan bagi semua karyawannya.

Adapun bentuk perencanaan karir yang ditetapkan PT. TIFICO Tbk adalah menetapkan jenjang atau tahap karir kegiatan kerja dalam setiap tahap/jenjang, kursus/pelatihan yang harus dilalui dalam setiap tahap/jenjang, proses kenaikan tahap/jenjang, penilaian pelaksanaan karir serta efektifitas perencanaan karir.

Kenaikan jenjang jabatan dilakukan menurut kebijaksanaan Direksi, dan karyawan yang dapat naik jenjangnya adalah karyawan yang dapat memenuhi persyaratan kenaikan jenjang sebagaimana yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT. TIFICO Tbk selalu berusaha agar efektivitas kerja karyawannya meningkat, dengan efektivitas karyawan yang tinggi, secara otomatis semangatpun akan meningkat, dan dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, dan hal itu menguntungkan perusahaan.

Semangat kerja yang tinggi, otomatis akan dapat menekan, mengurangi, atau bahkan menghindari kerugian yang akan dialami oleh perusahaan, seperti turunnya efektivitas kerja karyawan, sebagai akibat dari timbulnya ketidakpuasan, tingginya tingkat absensi karyawan, serta tingginya labor turnover, bahkan keluhan dan pemogokan yang dilakukan oleh karyawan tidak akan terjadi.

Penerapan sistem perencanaan karir yang dilaksanakan oleh PT. TIFICO Tbk akan dapat memotivasi semua sumber daya manusia yang ada untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan dan misi perusahaan, yang tercermin dalam semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengajukan penulisan yang berjudul: **“Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Perencanaan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. TIFICO Tbk.”**

B. Perumusan Masalah

Perencanaan karir merupakan hal penting yang harus diketahui oleh seluruh karyawan, karena dengan mengetahui bagaimana perencanaan karirnya seorang karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Penulis merumuskan permasalahan yang ada pada PT. TIFICO Tbk adalah sebagai berikut :

“Bagaimanakah pengaruh persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. TIFICO Tbk?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. TIFICO Tbk.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk memperoleh pengertian yang lebih mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang perencanaan karir dan menambah kemampuan dalam menganalisa permasalahan dengan menggunakan teori yang ada.

b. Bagi Perusahaan

Untuk mendapatkan informasi atau keterangan yang berhubungan dengan pelaksanaan perencanaan karir karyawan yang dapat menjadi masukan atau saran-saran bagi PT TIFICO Tbk dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan informasi dan kajian penelitian dalam bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan yang menitikberatkan perhatiannya kepada segala hal yang berhubungan dengan manusia sebagai sumber daya yang dominan dan merupakan inti dari manajemen.

Perusahaan-perusahaan yang berhasil dan maju, ternyata memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusia, dan tidak lagi menganggap sumber daya manusia hanya sebagai komponen produksi, tetapi sebagai mitra yang turut serta menentukan tumbuh kembangnya perusahaan.

Menurut Malayu (2005:10) menyatakan “*MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat*”.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

“Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian” (Malayu 2005:21-23), dengan penjelasan:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resourch planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan meliputi pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan

harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi, mental dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Dengan mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diharapkan seorang individu (sebagai karyawan) dalam suatu organisasi dapat bekerja sama dengan lainnya untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

B. Perencanaan Karir

1. Pengertian Perencanaan Karir

Salah satu alasan karyawan untuk tetap betah bertahan dalam perusahaan adalah kesempatan untuk meraih karir yang diinginkan. Dengan adanya perencanaan karir dalam perusahaan karyawan mengetahui tujuan karirnya dan kesempatan untuk meraih tujuan tersebut. Hal ini akan memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

“Karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditanggung atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.”(T.Hani 2001:123)

“Jalur karir (career path) adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang mambentuk karir seseorang”(T. Hani 2001:123).

“Sasaran-sasaran karir (career goals) adalah posisi di waktu yang akan datang dimana seseorang “berjuang” untuk mencapainya sebagai bagian dari karirnya”(T. Hani 2001:123).

“Perencanaan karir (career planning) adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran tersebut”(T.Hani 2001:123).

Perencanaan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja”(Hadari 2005:289).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir 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 sendiri dalam pengembangan dirinya dan potensinya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Menurut Marihot (2002:223–229) perencanaan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a. Tahapan-tahapan karir dalam suatu organisasi

Tahapan-tahapan karir dalam organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun, kecendrungan harapan-harapannya yang berkaitan dengan pencapaian tujuan karir dan apa yang sebaiknya dilakukan organisasi dalam setiap tahapan untuk membantu pegawai dalam perencanaan karirnya.

b. Jangka karir

Jangka karir merupakan sesuatu yang bersifat evolutif melalui proses penemuan diri sendiri sampai pada keputusan untuk memilih satu pilihan karir yang sesuai dengan kemampuannya.

c. Jalur karir

Jalur karir adalah urutan jabatan-jabatan yang dapat diduduki untuk mencapai tujuan karir seseorang dengan waktu yang diharuskan

menduduki jabatan tersebut, persyaratan untuk kerja dan persyaratan lainnya.

3. 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 Sri (2005:108) mengemukakan tahap-tahap karir sebagai berikut :

a. Tahap Pertumbuhan

Periode dari lahir sampai usia 11 tahun, dalam periode ini orang mengembangkan konsep diri dengan mengidentifikasikan diri dan berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, teman, dan guru.

b. Tahap Penjelajahan

Periode dari usia sekitar 15 sampai 24 tahun, dimana seseorang secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya.

c. Tahap Penetapan

Periode kira-kira usia 25 sampai 44 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

d. Tahap Pemeliharaan

Periode dari usia 45 sampai 65 tahun, selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

e. Tahap Kemerosotan

Pada periode ini banyak orang menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

4. 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, dimana setelah mengikuti pelatihan tersebut, karyawan diharapkan dapat melakukan tugas kerjanya dengan baik. Oleh karena itu jenis pelatihan dalam setiap tahap berbeda, disesuaikan dengan kebutuhan tugas. Adapun kebutuhan tugas karyawan dalam setiap tahap adalah sebagai berikut:

a. Tahap eksplorasi

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

b. Tahap Penegakan

Pada tahap ini karyawan mulai menegakkan diri dalam karirnya. Pekerjaan yang dibutuhkan bukan lagi yang 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 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 karyawan telah mengurangi mobilitas kerja dan menghadapi persiapan pensiun, mulai bergeser dari peran kekuasaan ke peran konsultasi dan bimbingan.

5. Langkah yang Dilakukan Departemen Personalia Dalam Mendorong Perencanaan Karir

Menurut T. Hani (2001:128), ada 3 cara yang dapat dilakukan departemen personalia dalam mendorong semangat kerja karyawan, yaitu:

a. Pendidikan Karir

Dalam kenyataannya, banyak karyawan yang kurang atau tidak tahu tentang perencanaan karir. Karyawan sering tidak mengetahui kebutuhan dan keuntungan-keuntungan perencanaan karir. Karyawan juga sering kurang mempunyai informasi yang diperlukan untuk membuat rencana-rencana karir secara sukses.

Departemen personalia dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya perencanaan karir melalui berbagai macam tehnik pendidikan, seperti pidato-pidato pengarah, edaran-edaran dan memorandum dari para manajer puncak bisa menstimulasi minat karyawan pada biaya rendah. Disamping itu, berbagai lokakarya dan seminar tentang perencanaan karir meningkatkan minat karyawan dengan mengemukakan konsep-konsep pokok yang berhubungan dengan perencanaan karir.

b. Informasi pada perencanaan karir

Departemen personalia seharusnya memberikan kepada karyawan berbagai informasi yang dibutuhkan pegawai untuk merencanakan karir. Sebagian besar informasi ini telah tersedia sebagai bagian sistem informasi sumber daya manusia. Deskripsi dan spesifikasi jabatan adalah informasi yang sangat berguna bagi seorang karyawan yang sedang mencoba untuk mengestimasi sasaran-sasaran karirnya. Departemen personalia juga dapat mengidentifikasi lowongan-lowongan pekerjaan di waktu yang akan datang melalui rencana-rencana kepegawaian.

c. Konseling karir

Untuk membantu para karyawan menetapkan sasaran-sasaran karir dan menentukan jalur-jalur karir yang tepat, departemen personalia bisa menawarkan bimbingan karir. Bimbingan ini hendaknya dilakukan oleh pembimbing yang cakap sebagai sumber

saran. Pembimbing (konselor) mungkin hanya perlu mendengarkan minat karyawan dan memberikan informasi pekerjaan tertentu, atau pembimbing bisa membantu para karyawan menyingkap minat mereka dengan melakukan dan menginterpretasikan tes-tes bakat dan keterampilan.

6. Efektifitas Perencanaan Karir

Menurut Werther dan Davis (2001:381) perencanaan karir yang efektif harus dapat memenuhi keinginan-keinginan karyawan sehubungan dengan karirnya, yaitu :

- a. Karyawan menginginkan suatu keadilan dalam sistem promosi dan kesempatan untuk maju.
- b. Karyawan menginginkan pengawas atau supervisor yang berperan aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik.
- c. Karyawan ingin mengetahui kesempatan-kesempatan yang ada sehubungan dengan kemajuan karirnya dengan perusahaan.
- d. Karyawan yang memiliki harapan dan keinginan yang berbeda dalam kemajuan karirnya.
- e. Karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung dari usia dan tugasnya.

7. Manfaat Perencanaan Karir

Menurut Werther dan Davis (2001:282) perencanaan karir jelas sangat bermanfaat, tidak hanya bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, tapi juga bagi organisasi itu sendiri secara keseluruhan.

Berbagai macam manfaat perencanaan karir adalah sebagai berikut :

- a. *Develops promotable employees* (mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan)

Perencanaan karir dapat membantu mengembangkan suplai karyawan internal terutama pegawai yang cukup potensial.

- b. *Lower turnover* (menurunkan perputaran karyawan)

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

- c. *Taps employee potential* (mengungkap potensi karyawan)

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

- d. *Further growth* (mendorong pertumbuhan)

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

e. *Reduces hoarding* (mengurangi penimbunan)

Perencanaan karir akan dapat mengangkat kembali para karyawan yang berkualifikasi untuk maju sehingga “tertimbun” tanpa harapan.

f. *Satisfies employee needs* (memuaskan kebutuhan karyawan)

Dengan adanya perencanaan karir berarti adanya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi individu karyawan. Dal inilah yang dapat memuaskan karyawan.

g. *Assists affirmative action plans* (membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui).

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

C. Pengertian Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja karyawannya, karena sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Semangat kerja menurut B. Werther dan Davis (2001:130) adalah sebagai berikut :

Semangat kerja adalah sikap tiap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sepenuhnya melakukan kerja sama secara suka rela dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki dan dengan penuh perhatian yang baik pada bisnisnya.

Sedangkan Malayu (2005:105) berpendapat : *“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”*.

Sementara Nitisemito (2001:9) menyatakan semangat kerja adalah: *“Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam perusahaan dimana suasana tersebut tidak hanya mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh karyawannya maka hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti turunnya produktivitas kerja karyawan sebagai akibat dari timbulnya kegelisahan-kegelisahan dan ketidakpuasan, tingginya tingkat absensi serta tingginya labor turnover dapat ditekan dan mungkin dapat dihindarkan.

1. Indikator-indikator Semangat Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Menurut Malayu (2005:51) indikator-indikator tersebut adalah:

- a. Absensi
- b. Perputaran karyawan (*labor turnover*)
- c. Produktivitas kerja karyawan

- d. Disiplin
- e. Pemogokan (*strike*)
- f. Keluhan (*grievances*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaannya karena alasan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak.

Sedangkan absensi menurut Malayu (2005:51) adalah “*daftar administrasi ketidakhadiran pekerja pada hari kerja karena sakit, izin, Alpha, atau cuti*”.

b. Labor turnover (perputaran karyawan)

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan indikasi turunnya semangat kerja yang disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja di perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai. Hal ini akan dapat menurunkan produktivitas kerja dan mengganggu kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Sedangkan pengertian labor turnover menurut Malayu (2005:52) adalah “*perbandingan antara masuk dan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan*”.

c. Produktivitas kerja karyawan

Menurut Kussrilyanto (2002:52), produktivitas kerja karyawan adalah *“perbandingan yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”*.

Produktivitas kerja karyawan yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan yang mempengaruhi hasil kerja yang dicapai. Dengan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa dalam perusahaan terjadi penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja.

d. Disiplin

Adalah salah satu tertib dimana karyawan-karyawan yang tergabung dalam suatu perusahaan tunduk pada peraturan yang berlaku, seperti datang tepat waktu, penggunaan dan pemeliharaan inventaris kantor dengan baik dan ketaatan kepada pemimpinnya.

e. Pemogokan (*strike*)

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja ini adalah bila terjadi pemogokan yang merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, lingkungan kerja yang tidak aman dan lain sebagainya yang akan menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya. Hal ini juga akan menimbulkan ketegangan hubungan antara atasan dan bawahan dan situasi kerja yang tidak harmonis.

f. Keluhan (*grievances*)

Adanya keluhan dapat disebabkan berbagai hal seperti lingkungan kerja yang tidak cocok, ketidaktenangan kerja, kurangnya pelayanan yang diberikan perusahaan dan lain sebagainya dimana hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas dan hasil kerja menjadi tidak maksimal.

2. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Menurut Nitisemito (2001:161), ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. Adapun cara-cara tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan yang perlu diperhatikan
- h. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- i. Para karyawan perlu diajak berunding

- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

D. Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Semangat Kerja

Pelaksanaan perencanaan karir mempunyai manfaat bagi perusahaan, diantaranya dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang pada akhirnya dapat menumbuhkan semangat kerja. Perencanaan karir merupakan suatu proses memilih tujuan karir dan jalur yang harus dilalui untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang memerlukan perencanaan karir agar dapat bekerja dengan baik sehingga apabila pekerjaan tersebut berhasil akan memberikan kepuasan tersendiri yang pada akhirnya akan timbul semangat dan gairah kerja karyawannya. Disamping itu, dengan mempunyai pengetahuan dan keterampilan berarti telah terbentuk suatu cita-cita dalam dirinya dan berusaha untuk dapat memenuhinya.

Untuk melaksanakan perencanaan karir, karyawan perlu mengetahui hal-hal yang menjadi kebutuhan dalam pekerjaannya. Mulai dari kebutuhan pengetahuan sampai kebutuhan keterampilan. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut dilakukan oleh masing-masing organisasi atau perusahaan sesuai dengan kemampuan dalam melaksanakan perencanaan karir terhadap semangat kerja.

Pemenuhan kebutuhan menurut Alex (2000:1810) adalah sebagai berikut:

Pemenuhan kebutuhan materi dan non materi akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Selain itu, jenis pekerjaan, beban kerja, kemungkinan untuk berkembang atau yang diterima juga merupakan faktor-faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

Menurut Marihot (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir diantaranya yaitu tahapan-tahapan karir, jangka karir, dan jalur karir. Dengan ketiga faktor tersebut, akan menumbuhkan semangat kerja dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan professional, sehingga jabatan karir yang diimpikan dapat terwujud.

Bentuk semangat kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yaitu karyawan tersebut akan rajin masuk kerja, selain itu, akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan akan disiplin (akan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku selama bekerja), tidak hanya itu tingkat perputaran karyawanpun dapat ditekan, dan hal itu sangat menguntungkan perusahaan, dan karyawan yang mampu melakukannya, otomatis jabatan karirnyapun akan naik, tentunya tidak lepas dari penilaian pimpinan.

Dengan meningkatnya karir, karyawan tidak akan melakukan pemogokan, karena ia merasa puas dengan hasil yang yang dicapai, dan keluhan terhadap perusahaanpun tidak akan terjadi.

Berdasarkan keterangan yang telah penulis kemukakan terlihat bahwa perencanaan karir dengan semangat kerja adalah dua unsur yang penting bagi perusahaan.

Dengan menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir dan juga indikator semangat kerja, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari sistem perencanaan karir yang dilaksanakan oleh PT. TIFICO Tbk akan berhasil atau tidak sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.





BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Lokasi Perusahaan

P.T TIFICO Tbk berkantor pusat di Mid Plaza I lantai 5, jalan Jendral Sudirman Kavling 10-11, Jakarta 10220, Indonesia PO. BOX. 3350/JKT. Sedangkan lokasi pabrik berada di jalan raya M.H. Thamrin, Desa Panunggaran, Kecamatan Cipondoh, Tangerang, Banten.

2. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejak tahun 1969, *Teijin Limited* dan *Tokyo Menka Kaisha Ltd*, dua perusahaan Jepang telah bersama-sama mempelajari kemungkinan untuk mendirikan sebuah pabrik yang memproduksi *polyester fiber* di Indonesia. Pada tahun 1973, kedua perusahaan tersebut selesai mempelajari masalah pemasaran *polyester fiber* dan kemungkinan penyediaan bahan bakunya Indonesia untuk masa Repelita II, III dan seterusnya.

Pada pertengahan tahun 1973, kedua perusahaan mengajukan permohonan penanaman modal asing kepada Pemerintah Republik Indonesia c/g Badan Koordinasi Penanaman Modal. Proyek ini telah mendapat persetujuan dari Presiden Republik Indonesia pada tanggal 25

September 1973 dan izin pendirian pabrik telah diberikan oleh Menteri Perindustrian RI pada tanggal 19 oktober 1973.

Setelah izin-izin tersebut diperoleh maka didirikanlah suatu perseroan terbatas dengan nama *PT. Teijin Indonesia Fiber Corporation* (disingkat P.T. TIFICO), berdasarkan Akta Notaris Eliza Pondang tertanggal 25 Oktober 1973 nomor 60 juncto akta tanggal 16 April 1974 nomor 37, keduanya dibuat di Jakarta, dan disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan keputusan tertanggal 29 April nomor 1974.

Dalam kurun waktu lebih dari 20 tahun semenjak dimulainya produksi komersial pertama, perusahaan terus tumbuh dan berkembang secara mantap antara lain berkat adanya kepercayaan dan dukungan terus menerus yang telah diberikan oleh para pemegang saham, pelanggan dari pemasok sebagai mitra usaha, di tambah juga dengan adanya loyalitas dan pengabdian seluruh karyawan. Selain itu, bantuan dan bimbingan dari semua pejabat pemerintah yang bersangkutan, khususnya bagi perkembangan industri tekstil dan serat nasional, juga turut membantu pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Pada sektor hasil produksi, berkat usaha-usaha pengembangan dan peningkatan mutu di segala bidang dan dengan adanya bantuan dari Teijin Limited Jepang, dan dengan menerapkan kebijaksanaan “*One step ahead*” perusahaan telah mampu mempertahankan posisinya sebagai

pelopor perusahaan terkemuka bidangnya secara nasional sebagai landasan menuju pengakuan secara global.

3. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha Perusahaan

P.T. TIFICO Tbk adalah salah satu perusahaan dalam group Teijin. Teijin merupakan perusahaan terkemuka dalam bidang *Synthetic Fiber* di dunia dan produsen *Polyester Fiber* terbesar di Jepang. Merk dagang *Teijin Teton* terkenal di seluruh dunia.

Kegiatan perusahaan yang berawal dari produksi *filament* yang sebesar 30 ton/hari pada tahun 1987 melalui beberapa proyek perusahaan maka produksi perusahaan hingga tahun 1995 sudah mencapai 168 ton/hari untuk *filament yarn* dan 112 ton/hari untuk *staple fiber*. Dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi terbaru Teijin Japan, PT. TIFICO Tbk mengadakan perluasan produk *filament yarn* dengan mutu benang yang lebih halus lagi. Dengan rancangan terbaru ini kapasitas *filament yarn* dan *staple fiber* telah meningkat secara bertahap yaitu 218 ton/hari untuk *staple fiber*, 300 ton/hari untuk *polymeriseption* dan 218 ton/hari untuk *filament yarn*.

Dengan semboyan perusahaan yang berbunyi "Majalah TIFICO", TIFICO menunjang perkembangan industri, dengan sub tema semboyan adalah :

- a. Utamakan keselamatan.

- b. Ciptakan tempat kerja menyenangkan.
- c. Pelihara rasa saling mempercayai.
- d. Tingkatkan kemampuan masing-masing melalui tantangan.

Misi PT. TIFICO Tbk adalah sebagai berikut:

- a. Menurunkan jumlah impor yang berarti menghemat devisa Negara dan memungkinkan pada saatnya nanti dapat mengekspor ke Negara lain sehingga menambah devisa.
- b. Sebagai pemasok bahan baku bagi industri-industri dalam Negara yang menggunakan *polyster* sebagai bahan bakunya.
- c. Membuka peluang bagi pengembangan industri-industri dengan bahan baku polyester.
- d. Membuka peluang kerja sehingga masalah pengangguran dapat dikurangi.
- e. Meningkatkan kesejahteraan penduduk disekitar lokasi pabrik.

Tujuan P.T. TIFICO Tbk adalah sebagai berikut:

Menetapkan dan meningkatkan posisinya di Indonesia sebagai pemasok *Polyster Staple Fiber* dan *Polyester yarn* yang berkualitas tinggi.

Daya saing PT. TIFICO Tbk terletak pada kemampuannya dalam melakukan pengendalian mutu produk-produknya dengan menggunakan teknologi yang canggih, sumber daya manusia yang berkualitas dan pengendalian biaya dan peningkatan produktivitasnya.

4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Adapun tugas dan tanggung jawab dari elemen organisasi pada P.T. TIFICO Tbk secara singkat dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. *General Manager Manufacturing (GMM)*

Memimpin perusahaan dan bertanggung jawab terhadap seluruh kelangsungan hidup perusahaan . Dalam menjalankan tugasnya GMM dibantu oleh empat divisi.

b. *Division*

Memimpin group dan bertanggung jawab atas beberapa departemen yang ada dibawahnya. Ada empat group dalam struktur organisasi **P.T. TIFICO** Tbk yaitu : group administrasi, group produksi, group machinery, dan *ISO 9002 & 14000 Project*

c. *Safety and Environmental Control Departement*

Departemen ini bertugas:

Memberikan pembinaan mengenai keselamatan kerja karyawan.

d. *General Affair Departement*

Adalah bagian umum yang bertanggung jawab atas :

- 1) Penyediaan saranaan pakaian dan alat keselamatan kerja seperti sabuk pengaman (*safety belt*), topi (*helm met*), baju (*uniform*), sepatu anti setrum.
- 2) Menyediakan dan memelihara fasilitas kantin, Mushola, poliklinik, apotik, asrama, dan perumahan (*dormitory and mess*) karyawan

- 3) Menentukan rumah sakit, dokter, apotik yang ditunjuk untuk pelayanan karyawan dan keluarganya.
- 4) Penyediaan alat-alat tenaga kerja.
- 5) Pengawasan kesehatan karyawan.
- 6) Penyediaan air minum.
- 7) Penyediaan sarana transportasi antar jemput karyawan.
- 8) Serta fungsi sebagai humas misalnya masalah eksternal perusahaan menangani jamsostek, menentukan Rumah Sakit yang dituju.

e. Personalia Departement

Departement personlia bertanggung jawab atas ketenagakerjaan mulai dari rekrutment karyawan, penggajian, kenaikan jabatan (promosi), penilaian prestasi kerja, penghargaan karyawan secara langsung maupun tidak langsung, pengadaan keamanan (securty) perusahaan.

f. Accounting Departement

Bertanggung jawab terhadap masalah keuangan, adapun untuk mengaudit keuangan perusahaan dilakukan oleh tim audit dari luar perusahaan.

g. Purchasing 1 & 2 Departement

Purchasing 1 bertanggung jawab dalam penyediaan pergudangan dan penyediaan bahan baku (lokal maupun import), sedangkan Purchasing 2 bertanggung jawab dalam masalah transportasi bahan baku dan barang produksi.

h. Polymerrization Production Departement

Mempunyai tugas pokok membuat bahan baku untuk produksi, berupa chips yang diproses dari bahan pokoknya yaitu : Ethelyne Glycol (EG) dan Terephthalic Pure Acid (TPA). Polymer Tecnology Departement Melakukan riset dan pengembangan bahan baku chips Staple Fiber Production Departement Departement yang tugas pokoknya memproduksi kapas polyester (Staple Fiber)

i. Staple fiber Tecnology Departement

Mempunyai tugas pokok melakukan penelitian dan pengembangan produk kapas polyester.

j. FOY Production Departement

Departement yang menghasilkan benang polyester dengan berbagai macam jenisnya :

Quality Departement Membuat standar kualitas filament yang didasarkan pada hasil riset Control Departement Melakukan pengawasan secara ketat terhadap proses produksi filament.

k. Spinning Draw Yarn (SDY) Production Departement

Departement yang menghasilkan filament (benang) dengan menggunakan padat teknologi

l. Draw Texture yarn (DTY) Production Departement

Departement yang membuat texture benang sesuai dengan keinginan konsumen

m. Maintenance 1 & 2 Departement

Mempunyai tugas pokok menjaga, merawat, dan memperbaiki peralatan mesin-mesin yang ada TIFICO Electricity & Maintenance Departement Mempunyai tugas pokok menjaga, merawat dan memperbaiki peralatan eletronika yang ada TIFICO Utility 1 & 2 Departement Mempunyai tugas pokok memasok sumber tenaga listrik, air dan netrogen ISO 9002 Group Mempunyai tugas pokok mengadakan pengembangan dan pengawasan ISO

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kausal yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada pengaruh antara satu variabel (*independent variable*) atau lebih dengan variabel lainnya (*dependent variable*), sehingga memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti yang kebenarannya perlu diuji.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga persepsi pelaksanaan perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. TIFICO Tbk, khususnya bagian personalia”.

$H_0 : b = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan

$H_a : b > 0$ Terdapat pengaruh positif antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan

D. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling* (pengambilan contoh kelompok) yaitu metode pemilihan suatu contoh dari kelompok-kelompok (*cluster*) dengan jumlah unit-unit elementer yang kecil. Populasi merupakan keseluruhan dari unit observasi dan sampel merupakan bagian dari populasi. Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. TIFICO Tbk yang berjumlah 300 karyawan. Diketahui bahwa populasi pada bagian Personalia terdapat 30 karyawan, termasuk pejabat yang terkait dan karyawan. Dari seluruh populasi yang ada diambil 30 responden sebagai sampel penelitian.

E. Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua (2) variabel yang akan dianalisis. Terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

1. Variabel yang tidak bergantung pada variabel lain (*independent variable*) / X yaitu persepsi pelaksanaan perencanaan karir.

2. Variabel yang bergantung pada variabel lain (*Dependent variable*)/Y yaitu semangat kerja.

Dari kedua variabel di atas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan memberikan bobot pada setiap jawaban pernyataan 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

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan gambaran dan juga penjelasan mengenai beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian kali ini, yaitu:

1. Persepsi pelaksanaan perencanaan karir adalah persepsi karyawan tentang program pelaksanaan perencanaan karir yang ditetapkan oleh perusahaan, dalam rangka mencapai tujuan karir karyawan.

Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Perencanaan karir	Tahapan-tahapan karir	Memberi informasi yang jelas tentang tahapan karir
		Jenjang karir memotivasi kerja
		Tugas yang dikerjakan sesuai dengan jenjang karir
		Kursus/pelatihan mendukung kemampuan bekerja
	Jalur karir	Persyaratan administratif untuk jenjang karir sesuai harapan
		Pendapat tentang sistem penilaian jenjang karir
		Sistem karir yang ada mencerminkan keadilan
	Jangka karir	Atasan atau senior memberikan masukan kepada saya
		Pemahaman dalam sistem karir
		Sistem karir yang ada memberikan kepuasan

Sumber: Marihot (2002)

- Semangat kerja adalah iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam perusahaan dimana suasana tersebut tidak hanya mendorong seseorang untuk berkarya dan berkreatifitas dalam melakukan pekerjaannya.

Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Semangat Kerja	Absensi	Ketepatan hadir di tempat kerja
		Frekuensi absensi / kehadiran
	Disiplin	Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu usai
		Tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi
	Produktivitas kerja karyawan	Semangat datang bekerja untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan penting
		Saya selalu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan
		Saya telah memberikan seluruh kemampuan yang saya miliki pada perusahaan dengan baik
	Keluhan	Hubungan saya dengan pimpinan harmonis
		Hubungan saya dengan rekan kerja harmonis
	Pemogokan	Saya senang dengan pekerjaan saya sekarang, sehingga saya tidak akan memprookasi rekan kerja untuk mengadakan pemogokan kerja

Sumber: Malayu (2005)

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperoleh, penulis menggunakan teknik:

Penelitian lapangan

Dari hasil penelitian lapangan ini, penulis akan dapat memperoleh data sebagai berikut:

1. 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 pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. TIFICO Tbk dan daftar pertanyaan tersebut diajukan kepada responden.

2. Data sekunder

Adalah data jadi yang telah disediakan oleh inti dimana data-data tersebut dihasilkan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data sejarah perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan, dan struktur organisasi.

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 variabel X kepada variabel Y”* . persamaan regresi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel bebas (independen variabel) yang diprediksikan.

a = Nilai Y bila X= 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent.

Bila b (+) maka terjadi kenaikan, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

$$a = Y - bX$$

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

2. Pengujian hipotesis koefisien regresi

Prosedur pengujian hipotesis dapat dinyatakan dalam ketentuan:

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

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

b. Menentukan tingkat signifikan (α) dalam penulisan skripsi ini digunakan:

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

a. Mencari t hitung yang digunakan dalam rumus:

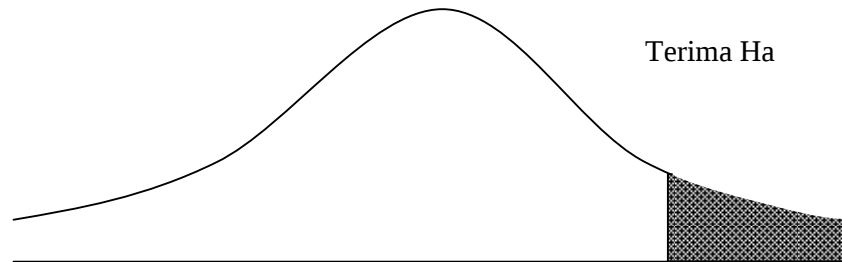
$$T \text{ hitung} = \frac{b}{sb}$$

$$sb = \frac{\sqrt{s^2_{y/x}}}{\sqrt{\sum X^2}}$$

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

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

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



Terima H_0

$T=0,05$

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh yang positif antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Salah satu metode yang digunakan oleh penulis dalam mencari data yaitu dengan cara penyebaran kuesioner (angket) kepada para karyawan PT. TIFICO Tbk. Kuesioner tersebut berhubungan dengan hal-hal yang menyangkut bagaimana pelaksanaan perencanaan karir dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT. TIFICO Tbk. Selain itu, penulis meneliti identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian dalam menjawab kuesioner yang disebarkan oleh penulis.

Sebelum memasuki pembahasan selanjutnya, penulis mengemukakan gambaran tentang identitas responden, adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TIFICO Tbk sebanyak 30 orang. Kuesioner ini terdiri dari 10 pernyataan tentang pelaksanaan perencanaan karir dan 10 pernyataan tentang semangat kerja karyawan.

Tabel 4.A.1
Karakteristik Responden

Variabel	Total	Persentase (%)
Jenis kelamin:		
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Usia responden :		
18-20 tahun	1	3,3%
21-30 tahun	16	53,3%
31-40 tahun	5	16,7%
>40 tahun	8	26,7%
Pendidikan :		
SMA	5	16,7%
D1	4	13,3%
D2	4	13,3%
D3	7	23,3%
S1	10	33,3%
Masa kerja :		
<1 tahun	5	16,7%
1-3 tahun	9	30%
3-5 tahun	6	20%
>5 tahun	10	33,3%

Sumber : Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas penjelasannya sebagai berikut :

1. Karyawan PT. TIFICO Tbk, khususnya bagian Departemen Personalia terdiri dari 18 orang laki-laki (60%) dan 12 orang perempuan (40%)
2. Karyawan berusia antara 18 sampai 20 tahun sebanyak 1 orang (3,3%), berusia antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), karyawan berusia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), dan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 8 orang (26,7%)
3. Karyawan berpendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang (16,7%), berpendidikan terakhir D1 sebanyak 4 orang (13,3%), D2 sebanyak 4 orang (13,3%), D3 sebanyak 7 orang (23,3%), dan karyawan berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 orang (33,3%).
4. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), masa kerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 9 orang (30%), masa kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 6 orang (20%), dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang (33,3%).

B. Analisis Persepsi Pelaksanaan Perencanaan Karir PT. TIFICO Tbk

Perencanaan karir merupakan hal penting yang harus diketahui oleh seluruh karyawan, karena dengan mengetahui bagaimana perencanaan karirnya, maka seorang karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut ini adalah hasil jawaban kuesioner tentang pelaksanaan perencanaan karir

Tabel 4.B.2

Perusahaan telah memberikan informasi yang jelas tentang sistem jenjang karir kepada anda

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	15	50%
2	Setuju	13	43,3%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.2 dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berarti perusahaan telah memberikan informasi yang jelas tentang sistem jenjang karir kepada karyawan.

Tabel 4.B.3

Sistem jenjang karir yang ada sudah dapat memotivasi anda dalam bekerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	13	43,3%
2	Setuju	16	53,3%
3	Cukup	1	3,3%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berarti sistem jenjang karir dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, guna mencapai tujuan karirnya.

Tabel 4.B.4

Tugas yang anda kerjakan sesuai dengan karir yang anda harapkan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	40%
2	Setuju	16	53,3%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.4 dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tugas yang mereka kerjakan sesuai dengan karir yang mereka harapkan.

Tabel 4.B.5

Kursus atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sangat mendukung kemampuan bekerja anda

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	15	50%
2	Setuju	14	46,7%
3	Cukup	1	3,3%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.5 dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mengadakan kursus atau pelatihan kepada karyawan untuk mendukung kemampuan bekerja mereka.

Tabel 4.B.6

Persyaratan administratif untuk jenjang karir yang ada saat ini sudah sesuai dengan yang anda miliki

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	15	50%
2	Setuju	13	43,3%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.6 dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (50%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa persyaratan administratif untuk jenjang karir sudah sesuai dengan apa yang karyawan miliki.

Tabel 4.B.7

Anda setuju dengan sistem penilaian jenjang karir selama ini

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	46,7%
2	Setuju	14	46,7%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju. Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan sangat menyetujui dengan sistem penilaian jenjang karir yang ada di perusahaan selama ini.

Tabel 4.B.8

Sistem karir yang ada sudah jelas mencerminkan keadilan dalam sistem promosi

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	53,3%
2	Setuju	12	40%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.8 dapat diketahui bahwa sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (40%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menjawab cukup, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju. Berarti perusahaan sudah menetapkan sistem karir yang sangat adil bagi karyawan yang dilakukan dalam sistem promosi.

Tabel 4.B.9

**Atasan/senior anda membantu dalam pengembangan karir dan
memberikan masukan kepada anda**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	13	43,3%
2	Setuju	15	50%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden (50%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berarti atasan atau senior yang ada dalam perusahaan sangat memberikan masukan bagi karyawan di bawahnya atau junior dalam upaya mengembangkan karir karyawan tersebut.

Tabel 4.B.10

Anda telah memahami sistem karir serta mengetahui kesempatan yang ada

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	17	56,7%
2	Setuju	11	36,6%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.10 dapat diketahui bahwa sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (36,6%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat memahami sistem karir yang ada dan mengetahui kesempatan yang ada dalam upaya meningkatkan karir.

Tabel 4.B.11

Sistem karir yang ada sudah memberikan kepuasan bagi anda

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	60%
2	Setuju	10	33,3%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.B.11 dapat diketahui bahwa sebanyak 18 responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berarti karyawan sangat puas dengan sistem karir yang ada dalam perusahaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.B.12**Rekapitulasi Analisis Pelaksanaan Perencanaan Karir**

N0		S	TS	C	TS	STS
1	Perusahaan telah memberikan informasi yang jelas tentang sistem jenjang karir kepada anda	50%	43,3%	6,7%	0%	0%
2	Sistem jenjang karir yang ada sudah dapat memotivasi anda dalam bekerja	43,3%	53,3%	3,3%	0%	0%
3	Tugas yang anda kerjakan sesuai dengan karir yang anda harapkan	40%	53,3%	6,7%	0%	0%
4	Kursus atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sangat mendukung kemampuan bekerja anda	50%	46,7%	3,3%	0%	0%
5	Persyaratan administratif untuk jenjang karir yang ada saat ini sudah sesuai dengan yang anda miliki	50%	43,3%	6,7%	0%	0%
6	Anda setuju dengan sistem jenjang karir selama ini	46,7%	46,7%	6,7%	0%	0%
7	Sistem karir yang ada sudah jelas mencerminkan keadilan dalam sistem promosi	53,3%	40%	6,7%	0%	0%
8	Atasan/senior anda membantu dalam pengembangan karir dan memberikan masukan kepada anda	43,3%	50%	6,7%	0%	0%
9	Anda telah memahami sistem karir serta mengetahui kesempatan yang ada	56,7%	36,6%	6,7%	0%	0%
10	Sistem karir yang ada sudah memberikan kepuasan bagi anda	60%	33,3%	6,7%	0%	0%

C. Analisis Semangat Kerja PT. TIFICO Tbk

Semangat kerja adalah iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam perusahaan dimana suasana tersebut tidak hanya mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut jawaban pertanyaan mengenai semangat kerja

Tabel 4.C.13

Tingkat kehadiran anda telah sesuai dengan peraturan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	15	50%
2	Setuju	13	43,3%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.13 menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan sangat sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan.

Tabel 4.C.14

Anda berusaha masuk kerja meskipun kondisi badan anda kurang sehat

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	17	56,7%
2	Setuju	11	36,6%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.14 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden (36,6%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada karyawan yang menyatakan tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju. Berarti karyawan sangat semangat untuk masuk kerja meskipun kondisi badannya kurang sehat, guna mencapai tujuan karir mereka.

Tabel 4.C.15

Anda sudah berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa izin

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	17	56,7%
2	Setuju	11	36,6%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.15 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden (36,6%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada karyawan yang menyatakan tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju. Berarti karyawan sangat mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, hingga mereka tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa izin.

Tabel 4.C.16

Anda berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	60%
2	Setuju	10	33,3%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.16 menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi.

Tabel 4.C.17

Anda bersemangat datang bekerja untuk menyelesaikan tugas penting

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	63,3%
2	Setuju	9	30%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.17 menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden (30%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju. Berarti karyawan sangat semangat untuk datang bekerja guna menyelesaikan tugas yang penting.

Tabel 4.C.18

Anda selalu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan dengan baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	66,7%
2	Setuju	8	26,6%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.18 menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 responden (26,6%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik.

Tabel 4.C.19

Anda telah memberikan seluruh kemampuan yang anda miliki pada perusahaan dengan baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	66,7%
2	Setuju	9	30%
3	Cukup	1	3,3%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.19 menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden (30%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan cukup, dan tidak responden yang menyatakan tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju. Berarti karyawan sudah memberikan kemampuan yang mereka miliki pada perusahaan dengan baik.

Tabel 4.C.20

Hubungan anda dengan pimpinan harmonis

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	53,3%
2	Setuju	12	40%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.20 menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (40%) menyatakan setuju, dan 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjaga hubungan harmonis dengan pimpinan

Tabel 4.C.21

Hubungan anda dengan rekan kerja harmonis

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	22	73,3%
2	Setuju	6	20%
3	Cukup	2	6,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.21 menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (73,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 responden (20%) menyatakan setuju,

sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan satu dengan yang lainnya harmonis.

Tabel 4.C.22

Anda senang dengan pekerjaan anda sekarang sehingga anda tidak akan memprofokasi rekan kerja untuk mengadakan pemogokan kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	60%
2	Setuju	9	30%
3	Cukup	3	10%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100 %

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.C.22 menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden (30%) menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (10%) menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat senang dengan pekerjaannya sekarang, sehingga antara karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak saling memprofokasi untuk mengadakan atau melakukan pemogokan kerja kepada perusahaan.

Tabel 4.C.23**Rekapitulasi Analisis Semangat Kerja Karyawan**

N0		S	TS	C	TS	STS
1	Tingkat kehadiran anda telah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan	50%	43,3%	6,7%	0%	0%
2	Anda berusaha masuk kerja meskipun badan anda kurang fit	56,7%	36,6%	6,7%	0%	0%
3	Anda sudah berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa izin	56,7%	36,6%	6,7%	0%	0%
4	Anda berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi	60%	33,3%	6,7%	0%	0%
5	Anda bersemangat datang bekerja untuk menyelesaikan tugas penting	63,3%	30%	6,7%	0%	0%
6	Anda selalu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan dengan baik	66,7%	26,6%	6,7%	0%	0%
7	Anda telah memberikan seluruh kemampuan yang anda miliki pada perusahaan dengan baik	66,7%	30%	3,3%	0%	0%
8	Hubungan anda dengan pimpinan harmonis	53,3%	40%	6,7%	0%	0%
9	Hubungan anda dengan rekan kerja harmonis	73,3%	20%	6,7%	0%	0%
10	Anda senang dengan pekerjaan anda sekarang, sehingga anda tidak akan memprookasi rekan kerja untuk mengadakan pemogokan kerja	60%	30%	10%	0%	0%

D. Analisis Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Perencanaan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. TIFICO Tbk

Hasil yang didapat melalui metode kuesioner harus dihitung dengan metode perhitungan statistik untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X atau Independent Variable (Persepsi pelaksanaan perencanaan karir) terhadap variabel Y atau Dependent Variable (semangat kerja).

1. Analisis Statistik

Melalui perhitungan didapatkan hasil sebagai berikut:

$$n = 30$$

$$\Sigma X = 1327$$

$$\Sigma Y = 1359$$

$$\Sigma X^2 = 58875$$

$$\Sigma Y^2 = 61745$$

$$\Sigma XY = 60259$$

Data yang diperoleh melalui kuesioner selanjutnya diproses lebih lanjut melalui metode regresi sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variable Dependent (Semangat Kerja)

a = konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X = Variable Independent (Persepsi pelaksanaan perencanaan karir)

$$a = \frac{\Sigma y - b \cdot \Sigma x}{n}$$

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

Perhitungan

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

$$b = \frac{30 \cdot 60259 - 1327 \cdot 1359}{30 \cdot 58875 - (1327)^2}$$

$$b = \frac{1807770 - 1803393}{1766250 - 1760929}$$

$$b = \frac{4377}{5321}$$

$$b = 0,82$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

$$a = \frac{1359 - 0,82 \cdot 1327}{30}$$

$$a = \frac{1359 - 1088,14}{30}$$

$$a = 9,03$$

Maka diperoleh Persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 9,03 + 0,82 X$$

2. Pengujian Hipotesis

a. Langkah-langkah pengujian hipotesis antara lain:

$H_0 : b = 0$ (Tidak terdapat pengaruh antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan)

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

b. Menghitung t hitung dengan rumus:

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$sb = \frac{\sqrt{s^2 y/x}}{\Sigma X^2}$$

$$\begin{aligned}
 \sqrt{s^2_{y/x}} &= 1 : n - 2 (\Sigma Y^2 - b . \Sigma XY) \\
 &= 1 : 30 - 2 (61745 - 0,82 . 60259) \\
 &= 1 : 28 (61745 - 0,82 . 60259) \\
 &= 0,036 (61745 - 49412,38) \\
 &= 0,036 (12332,62) \\
 &= 443,97
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 sb &= \frac{\sqrt{s^2_{y/x}}}{\sqrt{\Sigma X^2}} \\
 &= \frac{\sqrt{443,97}}{58875} \\
 &= \frac{21,07}{58875}
 \end{aligned}$$

$$= 3,6$$

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{b}{sb} \\
 &= \frac{0,82}{3,6} \\
 &= 0,227
 \end{aligned}$$

$$0,227 < 2,0484$$

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3. Menetapkan tingkat signifikasi

Penulis menetapkan tingkat signifikasi sebesar 0,05 (5%), dengan kemungkinan taraf kesalahan sebesar 5% dan uji satu pihak.

t tabel didapat dengan rumus:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2, n-2)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2, n-2)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025, 30-2)$$

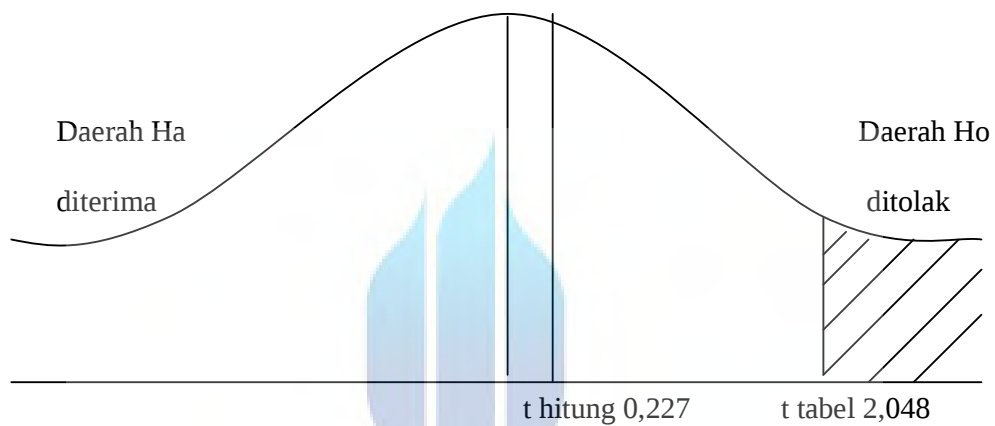
$$t \text{ tabel} = 2,0484$$

Dalam hal ini berlaku ketentuan:

1. $T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil uji t, diperoleh bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,227 < 2,048$). Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan, hal ini kemungkinan karena adanya ketidakdisiplinan, selain itu juga karyawan tidak menyadari akan adanya manfaat dari adanya pelaksanaan perencanaan karir, sehingga produktivitas kerja karyawan semakin menurun, karena kuesioner diisi oleh karyawan.

Gambar
Kurva distribusi T
Daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_0



Dari hasil uji t, diperoleh bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,227 < 2,048$). Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil kuesioner secara umum, maka pengaruh pelaksanaan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan PT. TIFICO Tbk dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi didapatkan bahwa persamaan regresi adalah $Y = 9,03 + 0,82X$.
2. Menegaskan dari hasil uji t hitung pada koefisien regresi = 0,227 dengan t tabel = 2,048, maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,227 < 2,048$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pelaksanaan perencanaan karir terhadap semangat kerja karyawan, hal ini kemungkinan karena adanya ketidaksiplinan, selain itu juga karyawan tidak menyadari akan adanya manfaat dari adanya pelaksanaan perencanaan karir, sehingga produktivitas kerja karyawan semakin menurun, karena kuesioner diisi oleh karyawan.

B. Saran

1. Dalam hal untuk meningkatkan semangat kerja, sebaiknya perusahaan tetap meningkatkan program pelaksanaan perencanaan karir.
2. Dalam memberikan program-program pelaksanaan perencanaan karir hendaknya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tahap-tahap program tersebut, sehingga tercapai tujuan perusahaan.
3. Untuk studi lebih lanjut, disarankan ada penelitian mengenai pelaksanaan perencanaan karir berdasarkan penilaian pimpinan.





DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Libety, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marihot. 2002. *Manajemen Personalialia*. University Gajah Mada, Jakarta.
- Sri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rinerka Cipta, Jakarta.
- Werther and Davis. 2001. *Human Resources and Personal Manajemen*. M.C Graw Hill Book, Singapura.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Ghalia, Indonesia.
- Kussrilyanto. 2002. *Manajemen Personalialia*. Alfabeta, Jakarta.
- Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Ghalia, Indonesia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bishis*. Alfabeta, Bandung.





KUESIONER MENGENAI PERSEPSI PELAKSANAAN PERENCANAAN

KARIR

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Usia anda saat ini : a. 18-20 b. 21-30 c. 31-40 d. >40 tahun
3. Pendidikan anda : a. SMA b. D1 c. D2 d. D3 d. S1
4. Masa kerja anda : a. < 1 tahun b. 1-3 tahun c. 3-5 tahun d. >5 tahun

Berikan tanda benar (√) di kolom jawaban yang anda pilih

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan telah memberikan informasi yang jelas tentang sistem jenjang karir kepada saya.					
2	Sistem jenjang karir yang ada sudah dapat memotivasi saya dalam bekerja.					
3	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan karir yang saya harapkan.					
4	Kursus / pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sangat mendukung kemampuan bekerja saya.					
5	Persyaratan administratif untuk jenjang karir yang ada saat ini sudah sesuai dengan yang saya miliki.					
6	Saya setuju dengan sistem penilaian jenjang karir selama ini.					
7	Sistem karir yang ada sudah jelas mencerminkan keadilan dalam sistem promosi.					

8	Atasan atau senior saya membantu dalam pengembangan karir dan memberikan masukan kepada saya.					
9	Saya telah memahami sistem karir serta mengetahui kesempatan yang ada.					
10	Sistem karir yang ada sudah memberikan kepuasan bagi saya.					

Keterangan :

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

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KUESIONER MENGENAI SEMANGAT KERJA

Berikan tanda benar (✓) di kolom jawaban yang anda pilih

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Tingkat kehadiran saya telah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.					
2	Saya berusaha tetap masuk kerja meskipun kondisi badan saya kurang sehat.					
3	Saya berusaha untuk tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa izin.					
4	Saya berusaha untuk tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal-hal yang bersifat pribadi					
5	Saya bersemangat datang bekerja untuk menyelesaikan tugas yang penting.					
6	Saya selalu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan.					
7	Saya telah memberikan seluruh kemampuan yang saya miliki pada perusahaan dengan baik.					
8	Hubungan saya dengan pimpinan harmonis.					
9	Hubungan saya dengan rekan kerja harmonis.					

10	Saya senang dengan pekerjaan saya sekarang, sehingga saya tidak akan memprofokasi rekan kerja untuk mengadakan pemogokan kerja.					
----	---	--	--	--	--	--

Keterangan :

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



KUESIONER PERSEPSI PELAKSANAAN PERENCANAAN KARIR (X)

PERTANYAAN											
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	41
4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	44
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
6	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	46
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
8	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
9	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
10	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
12	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
13	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	44
14	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	41
15	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	46
16	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
17	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
18	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
20	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
21	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
22	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	46
23	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
26	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	44
27	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	41
28	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	38
29	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
30	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	46

KUESIONER SEMANGAT KERJA (Y)

PERTANYAAN											
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	43
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	42
6	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	44
7	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
8	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
9	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	47
10	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	44
11	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	44
12	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
14	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	41
15	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	48
16	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
17	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
18	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
19	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
20	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
23	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
26	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	43
27	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	43
28	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	40
29	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
30	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	46

HASIL PERHITUNGAN KUESIONER

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	45	47	2025	2209	2115
2	48	50	2304	2500	2400
3	41	43	1681	1849	1763
4	44	46	1936	2116	2024
5	42	42	1764	1764	1764
6	46	44	2116	1936	2024
7	43	46	1849	2116	1978
8	47	45	2209	2025	2115
9	45	47	2025	2209	2115
10	43	44	1849	1936	1892
11	42	44	1764	1936	1848
12	47	48	2209	2304	2256
13	44	46	1936	2116	2024
14	41	41	1681	1681	1681
15	46	48	2116	2304	2208
16	43	45	1849	2025	1935
17	42	43	1764	1849	1806
18	45	47	2025	2209	2115
19	48	45	2304	2025	2160
20	43	44	1849	1936	1892
21	47	50	2209	2500	2350
22	46	48	2116	2304	2208
23	45	45	2025	2025	2025
24	42	43	1764	1849	1806
25	48	48	2304	2304	2304
26	44	43	1936	1849	1892
27	41	43	1681	1849	1763
28	38	40	1444	1600	1520
29	45	48	2025	2304	2160
30	46	46	2116	2116	2116
TOTAL	1327	1359	58875	61745	60259

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Walidatus Saadah

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Mei 1985

Agama : Islam

Alamat : Jl. Masjid Cidodol RT 003 RW 012 No 36
Kebayoran Lama Jakarta Selatan

Pendidikan : a. SDN 18 Cidodol
b. SLTPN 153 Cidodol
c. SMUN 29 Kebayoran Lama
d. Universitas Mercu Buana



Jakarta 8 Agustus 2007

Distribusi t pada Beberapa Level Probabilitas

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,025	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,824	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,036	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576