

SKRIPSI

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH

DESI PURNAMA SARI
NPM : 155210154

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Desi Purnama Sari
NPM : 155210154
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT. Federal International Finance
Cabang Pekanbaru

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jln. Kaharudin Nasution No. 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : DESI PURNAMA SARI
NPM : 155210154
Program Studi : MANAJEMEN (S1)
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Judul Skripsi : "Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT Federal International Finance Cabang Pekanbaru."

Disetujui Oleh :

Tim Penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA ()

2. Kamar Zaman, SE., MM ()

Mengetahui :

Pembimbing

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jln. Kaharudin Nasution No. 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

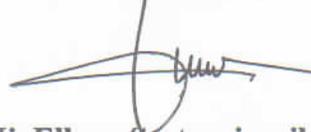
Nama : DESI PURNAMA SARI
NPM : 155210154
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi: :“Analisis Pengembangan karir Karyawan PT. Federal International
Finance Cabang Pekanbaru.”
Sponsor : Abd.Razak Jer SE., M.Si
Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	18-11-2019	X	- Konsultasi Awal - Ganti objek penelitian	
2.	24-06-2020	X	- Masalah penelitian	

3.	08-07-2020	X	- Acc seminar proposal	
4.	01-12-2021	X	- Outline - Revisi outline	
5.	05-04-2021	X	- Kuisisioner - Ganti kuisisioner	
6.	14-04-2021	X	- Acc Kuisisioner Sebarikan Kuisisioner	
7.	20-05-2022	X	- Buat Abstrak - Cek pengutipan teori - Lampirkan data ordinal dan hasil olahan - Surat keterangan penelitian - Foto dokumentasi dan objek penelitian	
8.	24-06-2022	X	- Abstrak - Tabel 1.1 ganti jadi 1.2 - Lampirkan jurnal penelitian terdahulu - Bab 5 (tabel data olahan) - Daftar pustaka - Kesimpulan	
9.	26-06-2022	X	- Acc Ujian Skripsi	

Pekanbaru, 20 Agustus 2022

Wakil Dekan 1



(Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 800/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 02 Agustus 2022, Maka pada Hari Rabu 03 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Desi Purnama Sari |
| 2. NPM | : 155210154 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 03 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B-) 73 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....
(.....
(.....

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....
(.....

Pekanbaru, 03 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Kuasa No : 510/A-UIR/5-FEB/2022

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Desi Purnama Sari
NPM : 155210154
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 03 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

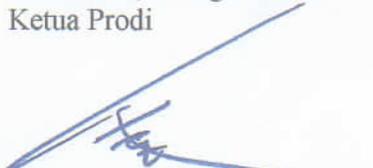
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 800 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

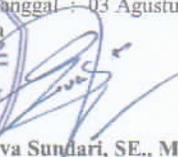
MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Desi Purnama Sari
N P M : 155210154
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 03 Agustus 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

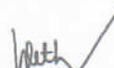
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Desi Purnama Sari
 NPM : 155210154
 Judul Proposal : Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.
 Pembimbing : I. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
 Hari/Tanggal Seminar : Kamis 22 Oktober 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

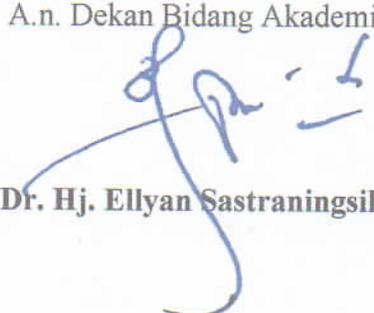
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

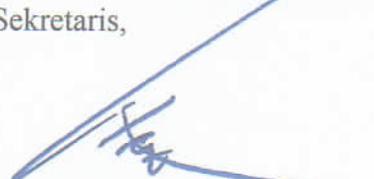
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 A.n. Dekan Bidang Akademis


 Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 22 Oktober 2020
 Sekretaris,


 Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2669/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 6 Oktober 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/H/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Desi Purnama Sari
 N P M : 155210154
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Krier Karyawan Bagian Penjualan Produk Pada PT. Orindo Alam Ayu di Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.

4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.

5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 7 Oktober 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874674 Fax. +62 761 674834 Email: fekon@uir.ac.id Website: www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DESI PURNAMA SARI**
NPM : **155210154**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG PEKANBARU**
PEMBIMBING : **ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 23% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 08 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah tertulis atau di publikasi orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Pekanbaru, 22 Agustus 2022

Hormat Saya



Desi Purnama Sari

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah tertulis atau di publikasi orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Pekanbaru, 22 Agustus 2022

Hormat Saya

Desi Purnama Sari

ABSTRAK

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG PEKANBARU

OLEH :

DESI PURNAMA SARI
NPM : 155210154

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 37 orang, dan jenis sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis dengan metode deskriptif yang diketahui variabel PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berada pada kategori-kategori sangat setuju. PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru telah melakukan proses pengembangan karir salah satunya dengan memperhatikan faktor latar belakang pendidikan saat masuk kerja dan pendidikan pelatihan karyawan yang dapat meningkatkan kemampuannya sehingga berdampak juga pada pengembangan karirnya. Sedangkan pada faktor pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berbeda-beda sehingga hal ini disebabkan setiap pekerja mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda yang telah diselesaikan berulang-ulang dalam menempuh perjalanan karirnya. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pengembangan karir diberikan oleh perusahaan dapat dijadikan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Analisis, Pengembangan, Karir

ABSTRACT

EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT ANALYSIS PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE PEKANBARU BRANCH

BY :

**DESI PURNAMA SARI
NPM : 155210154**

Based on this study aims to determine the career development of employees at PT. Federal International Finance Pekanbaru Branch. The population in this study were all 37 employees, and the types of data sources used were primary and secondary. Analysis of the data used is an analysis with a descriptive method known variable PT. Federal International Finance Pekanbaru Branch is in the categories strongly agree. PT. Federal International Finance Pekanbaru Branch has carried out a career development process, one of which is by paying attention to educational background factors when entering work and employee training education that can improve their abilities so that it also has an impact on career development. While on the work experience factor, the work experience possessed by employees of PT. Federal International Finance Pekanbaru Branch is different so that this is because each employee has experience from different jobs that have been completed repeatedly in their career journey. The results of the responses of respondents who stated that they strongly agreed that career development provided by the company could be used as motivation for employees to work so as to produce better work results.

Keywords: Analysis, Development, Career

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penelitian ini berjudul **“Analisis Pengembangan Karir Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru”**

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan dan usaha penulis semata. Namun juga berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada;

1. Bapak prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibuk Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., Msi Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.

4. Bapak Prof. Dr. H. Detry Karya, SE., MA sebagai penguji 1 dan Bapak Kamar Zaman, SE., M.M sebagai penguji 2 yang telah memberikan kritik dan saran yang baik agar skripsi saya menjadi lebih baik
5. Terimakasih kepada orang tua saya yang sangat-sangat saya sayangi Ayahanda Suardi Saed dan ibunda Almh, Usmawati yang sangat berperan dalam doa, dukungan dan semangat yang tinggi agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dan teruntuk ibunda saya Almh, Usmawati mohon maaf yang sebesar-besarnya atas keterlambatan ananda dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada abang-abang, Rahmad Syaputra, Safarudin Guston dan Kak Dyah Listiareni serta adik-adik saya, Rabilu Sandi dan Panca Sukma Wardi yang telah memberi semangat dan dukungan dalam proses penulisan skripsi.
7. Terimakasih kepada mertua saya Widodo Spd.Mpd dan Asmalaili Spd yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada suami saya Randi Setiawan dan anak Saya Rafka Rafaizan Alsakhi terimakasih banyak saya ucapkan untuk semua waktunya yang tidak pernah bosan dan menyerah untuk memberikan dukungan, semangat yang tiada henti kepada saya dan rasa jenuh untuk menemani saya kekampus dalam proses bimbingan. Ketika saya merasa jenuh dan putus asa tetapi kalian selalu menyemangati saya.
9. Kepada sahabat-sahabat saya Julaili Ismi, Nofi Rani Sasmita, Rani Juwita Amelia, Asmaul husni, Desi Dps, Yuni Endila Rezika, Ayunda Putri, Dini

Afriani, Maria Puspa Rija, Ayu Nst, delvi Putriani terimakasih telah memberi semangat dan menghibur saya agar saya makin bersemangat.

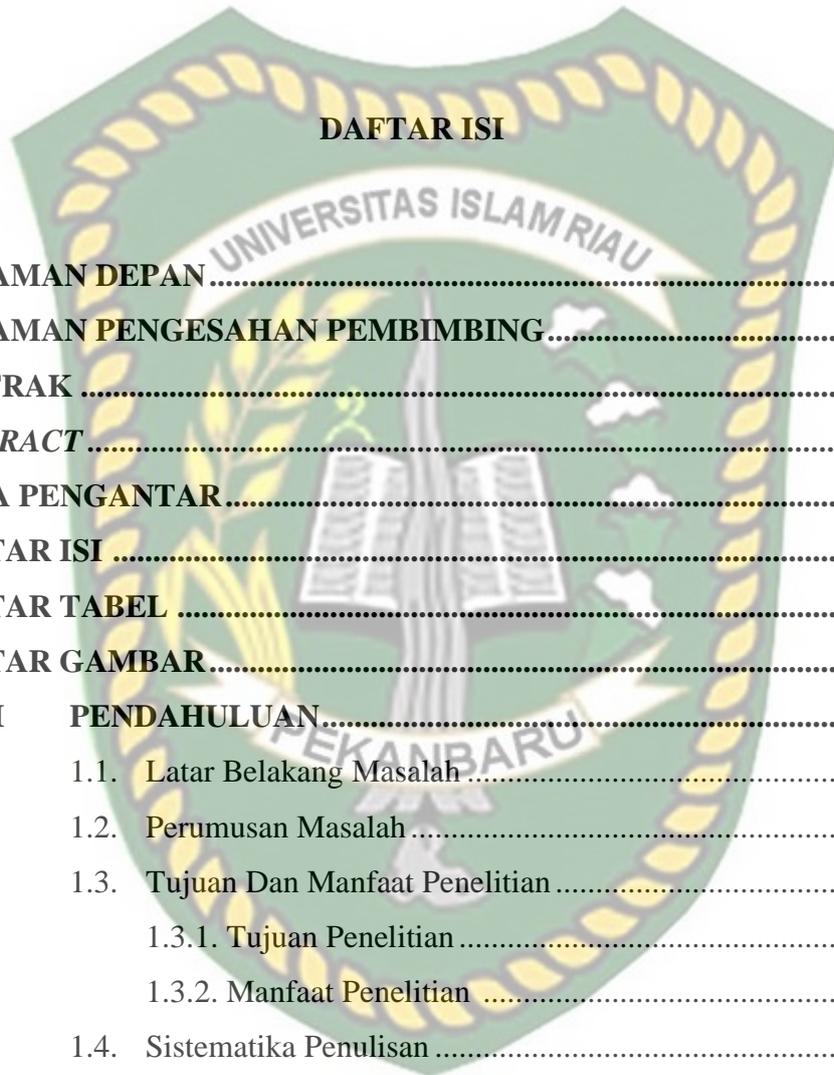
10. Untuk Seluruh Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Kota Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda pada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pekanbaru, Agustus 2022

Penulis

Desi Purnama Sari



DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Pengertian Pengembangan Karir	10
2.2. Tahap-Tahap Pengembangan Karir	12
2.3. Proses Pengembangan Karir	15
2.4. Tujuan Pengembangan Karir	16
2.5. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	18
2.6. Unsur-Unsur Pengembangan Karir.....	19
2.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir ..	20

2.8.	Indikator Pengembangan Karir.....	26
2.9.	Penelitian Terdahulu.....	28
2.10.	Kerangka Pemikiran.....	32
2.11.	Hipotesis.....	32
BAB III	METODE PENELITIAN.....	33
3.1.	Lokasi Penelitian.....	33
3.2.	Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6.	Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
4.2.	Struktur Organisasi.....	41
4.3.	Aktivitas Perusahaan.....	49
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
5.1.	Identitas Responden.....	52
5.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	56
5.3.	Analisis Pengembangan Karir.....	59
5.4.	Pembahasan.....	81
BAB VI	PENUTUP.....	83
6.1.	Kesimpulan.....	83
6.2.	Saran-saran.....	83
	DAFTAR PUSTAKA.....	85



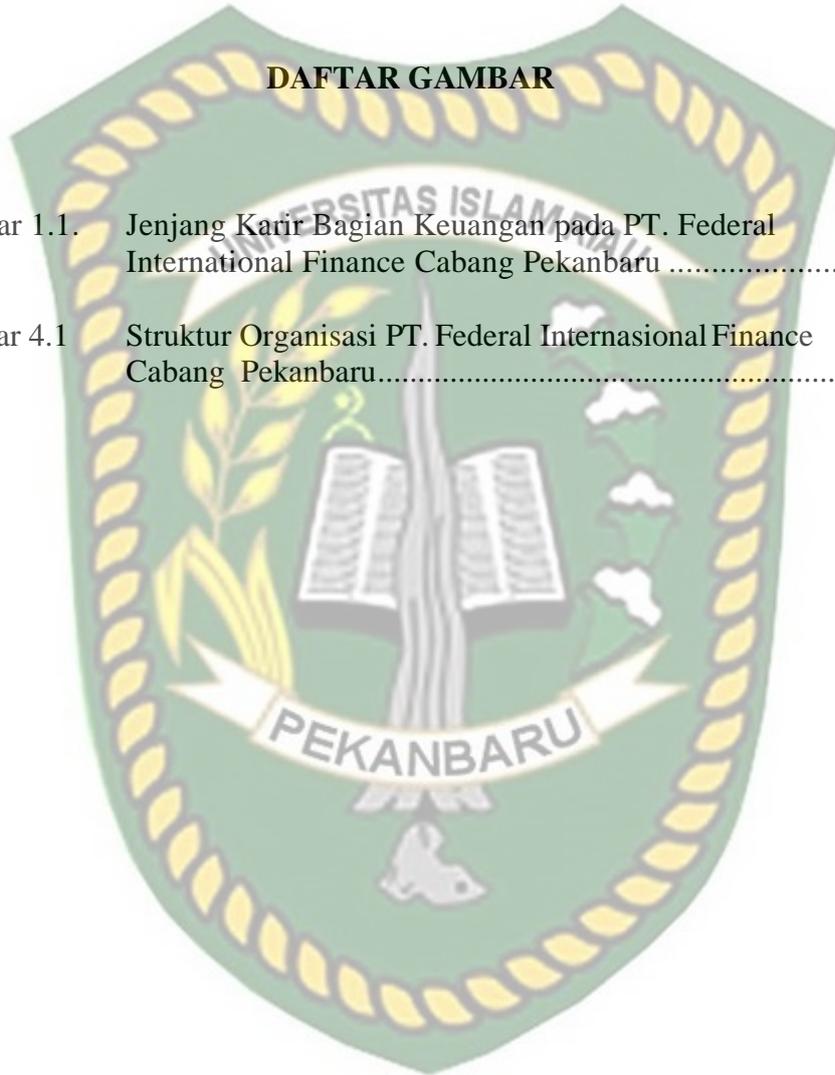
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yang Mengikuti Pelatihan Kerja Tahun 2021.....	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan dan Jenjang Manajemen Pada Federal International Finance Cabang Pekanbaru	5
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru.....	52
Tabel 5.2.	Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru	54
Tabel 5.3	Masa Kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru.....	55
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	57
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	59
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan....	61
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar.....	62
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	63

Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.....	65
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai keikutsertaan dalam mengambil keputusan	66
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai tanggungjawab karyawan terhadap beban kerja	67
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai mengikuti perkembangan pekerjaan.....	69
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat	71
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai keterampilan yang dimiliki karyawan	72
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru	73
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.....	75
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai supervise yang baik	76
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru	77
Tabel 5.20	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai pengembangan sumber daya manusia pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Jenjang Karir Bagian Keuangan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru	7
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat, dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan yang secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsur penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, sehingga optimalisasi pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin dapat tercapai. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat dielakkan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tuntutan organisasi.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangattergantungan pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah

organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada karyawan, secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Menurut Rivai (2016:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Pengembangan karir adalah sebuah proses saat para karyawan bergerak maju melalui sebuah tahapan karir, proses pengembangan karir sangatlah penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ada kemungkinan akan muncul beberapa perubahan yang tak diinginkan yang mempengaruhi rencana yang telah disusun matang. Dalam situasi ini, baik karyawan maupun perusahaan harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Karyawan harus secara terus menerus meningkatkan skill dan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan, sementara perusahaan harus siap dengan karyawan yang mampu menangani tekanan secara efisien dan menghindari resiko negatif dari perubahan skenario. Itulah sebabnya memahami pentingnya pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh kedua belah pihak.

PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan multifinance yang bergerak dibidang pembiayaan barang-barang konsumen seperti sepeda motor, elektronik, komputer, furnitur dan peralatan

rumah tangga. *Brand* FIF sendiri sudah sangat dikenal oleh masyarakat Pekanbaru sebagai perusahaan yang dapat dipercaya dalam memberikan solusi pembiayaan terbaik dengan suku bunga yang cukup rendah. Pada penelitian ini nantinya meneliti pada pembiayaan pembelian sepeda motor.

Dalam menjalankan operasional usahanya, maka PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru tentunya sangat membutuhkan para karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tugas-tugas yang diembannya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Namun demikian, untuk mencapai prestasi kerja karyawan sesuai yang diharapkan juga membutuhkan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu terutama terhadap pengendalian faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Salah satu faktor tersebut adalah pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir adalah aktivitas keorganisasian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Penulis sangat tertarik meneliti mengenai pengembangan karir pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru karena pada perusahaan

tersebut pengembangan karir berpengaruh terhadap individual karyawan dalam melaksanakan aktivitas dan tanggung jawabnya. Dalam hal pengembangan karir atau masalah lainnya maka masalah manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga karyawan yang ada dalam organisasi tersebut benar-benar diperhatikan dan merasa dibutuhkan oleh organisasinya. Dengan demikian karyawan berusaha dengan sepenuhnya melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa adanya konflik yang mungkin timbul antara keinginan individu dan organisasi.

Berikut dapat dilihat gambaran karyawan yang mengikuti pelatihan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru :

Tabel 1.1.
Jumlah Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yang Mengikuti Pelatihan Kerja Tahun 2021

No.	JABATAN	JUMLAH
1.	Operasional dan Pembukuan	8 Orang
2.	Keuangan dan kredit	7 Orang
3.	Teller	5 Orang
4.	Customer service	5 Orang
5.	Transfer	6 Orang
6.	Collector	6 Orang
Jumlah		37 Orang

Sumber : PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas diketahui karyawan selalu diberikan program pelatihan kerja secara bergiliran dan berkala terutama tahun 2021 sebanyak 37 orang karyawan yang mengikuti pelatihan kerja. Dengan pelatihan yang diberikan ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sehingga berdampak juga pada pengembangan karirnya.

Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, salah satunya dengan memberikan program pelatihan kerja guna lebih mengembangkan kemampuan dan karir karyawan tersebut. Untuk melihat perkembangan pengembangan karir karyawan terlebih dahulu kita lihat jumlah karyawan menurut jabatan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan dan Jenjang Manajemen Pada Federal International Finance Cabang Pekanbaru

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Pasca Sarjana (S2)	-	Operasional dan Pembukuan	8 Orang	-
2.	Strata Satu (S1)	14 Orang	Keuangan dan kredit	7 Orang	55%
3.	Diploma III	8 Orang	Teller	5 Orang	75%
4.	SMA	15 Orang	Customer service	5 Orang	67%
5.	SMP	-	Transfer	6 Orang	-
6.	Primary School (SD)	-	Collector	6 Orang	-
Jumlah		37 Orang	Jumlah	37 Orang	

Sumber : PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, 2021

Dari data diatas diketahui tidak banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2), sementara masih ada karyawan yang berpendidikan rendah seperti SMP dan SD, sehingga hal ini berdampak pada sulitnya karyawan untuk mengembangkan karirnya karena tingkat pendidikan yang dimilikinya masih rendah.

Salah satu gambaran mengenai kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan oleh melalui penilaian kinerja yang diukur melalui penyelesaian tugas karyawan secara efektif dan efisien. Kinerja sumber daya manusia PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru saat ini sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang lebih produktif kedepannya, perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan sehingga karyawan mendapatkan rasa aman dan biasa menjalankan pekerjaannya dengan profesional. Jadi jelaslah dalam hal ini setiap organisasi memerlukan aktifitas manajemen sumber daya manusia yang baik karena merupakan salah satu faktor yang penting. Maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada pelaksanaan tugas dan pengelolaan yang baik pada manajemen sumber daya manusia. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Adapun jenjang karir pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru bagian keuangan adalah sebagai berikut :

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Gambar 1.1.
Jenjang Karir Bagian Keuangan pada PT. Federal International Finance
Cabang Pekanbaru



Sumber : PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Berdasarkan kunjungan pada objek penelitian pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru terkait dengan perkembangan karir dapat diketahui beberapa permasalahan di perusahaan yaitu :

1. Bahwa karyawan belum sepenuhnya memahami bagaimana jalur karir yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.
2. Bahwa pengembangan karir belum sepenuhnya dilakukan secara efektif sehingga tidak ada pengembangan bagi karyawan yang ingin naik jabatan.

Sehubungan dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu : bagaimanakah pengembangan karir karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru sudah terlaksana dengan baik.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Bagi penulis, sebagai aplikasi ilmu yang sudah di peroleh selama dibangku perkuliahan.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan kepada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, terutama berkaitan dengan pengembangan karir karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.
3. Bagi peneliti, sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis

membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, struktur organisasinya dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan pengembangan karir karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis,. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Jackson (2010:342) mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut : "Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya".

Menurut Rivai (2016:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (1982:197) yang dikutip oleh Mangkunegara (2014:77) adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah aktivitas keorganisasian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum."

Menurut Wahyudi (2010:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya."

Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik

modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya : penyuluhan karier, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya.

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

2.2. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Sebagian orang menganggap karir (*career*) sebagai promosi di dalam organisasi. Kata “karir” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Ini merupakan karir yang obyektif. Meskipun demikian, dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Ini merupakan karir yang subyektif. Kedua perspektif tersebut, obyektif dan subyektif, terfokus pada

individu. Kedua perspektif tadi menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga mereka dapat mengubah peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka.

Perspektif tadi lebih lanjut mengasumsikan bahwa aktivitas sumber daya manusia haruslah mengenali tahap karir (*career stage*), dan membantu para karyawan dengan tugas-tugas pengembangan yang mereka hadapi di setiap tahap karir.

Tahapan pengembangan karir menurut Simamora (2004:416) adalah sebagai berikut:

- a. Karir awal merupakan tahapan pertama dimana seseorang memasuki sebuah organisasi. Selama tahap masuk (*getting-in phase*), karyawan berupaya memperoleh gambaran realistic mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi, dan minatnya. Karir awal (*early career*) tidak selalu berjalan dengan mulus. Oleh karena itu dalam tahap ini merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaannya. Selain itu, perusahaan seyogyanya mendorong para karyawannya agar berpartisipasi dalam latihan penilaian mandiri, dan hendaknya membantu mereka dalam menentukan jalur karir yang realistik dan fleksibel serta memformulasikan rencana karir.

- b. Karir pertengahan merupakan suatu tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transisi atau perubahan pada karir mereka. Dalam tahap pertengahan, individu mengkaji ulang pencapaiannya sampai pada saat itu dan kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa depan. Salah satu strategi untuk menyingkapi masalah di pertengahan karir (*mid career*) adalah dengan melatih karyawan pada karir pertengahan untuk membina karyawan yang lebih junior. Pengembangan satu generasi pemimpin di masa depan dapat menjadi suatu kontribusi yang signifikan, permanen, dan sangat memuaskan. Strategi lainnya untuk mengatasi masalah karir pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan (*obsolescence*). Untuk menyingkapi persoalan ini, salah satu caranya adalah dengan mengirimkan karyawan ke seminar, workshop, pelatihan. Selanjutnya tiga karakteristik pribadi yang cenderung diasosiasikan dengan kadar keusangan yang rendah: kemampuan intelektual yang tinggi, motivasi diri yang tinggi, dan fleksibilitas pribadi.
- c. Karir akhir merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pension dini, dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karir. Individu yang produktif dapat memikul peran staf senior atau manajemen puncak, atau mereka mungkin tetap sebagai contributor dalam peran nonkepemimpinan. Bagi sebagian besar karyawan, tugas-tugas utama periode karir akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun yang efektif. Untuk menyesuaikan diri dengan karir akhir secara berhasil, individu seyogyanya menjaga sikap

positif, berpikir ke depan, dan menerima dukungan sosial dari kerabat kerja dan suami/istrinya. Karyawan yang berada di penghujung karir sebaiknya terlibat dalam perencanaan jangka panjang finansial dan mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya serta merencanakan pensiunnya dengan hati-hati.

2.3. Proses Pengembangan Karir

Banyak orang menganggap bahwa karir sama dengan kemajuan dalam suatu organisasi. Karir mengandung dua fokus utama, yaitu: fokus internal dan fokus eksternal. Fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya. Sedangkan fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja. Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu:

- a. *Career planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan ketrampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat-akibatnya. Proses ini mencakup upaya pengidentifikasian sasaran dan / atau tujuan yang terkait dengan karir, dan penetapan rencana guna mewujudkan tujuan tersebut.
- b. *Career Management*. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga

kerja organisasi. Jadi lebih merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang.

2.4. Tujuan Pengembangan Karir

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2004:291) bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (2001:198) yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:77) adalah sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan. Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. Mengurangi turnover dan biaya kekaryawanan. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kekaryawanan menjadi lebih efektif.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan. Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kekaryawanan.
- j. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal

ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.5. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun begitu umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan dibawah ini:

- a. Pendidikan dan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
- b. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
- c. Mutasi adalah merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu klas ke suatu jabatan dalam klas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang

lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

2.6. Unsur-Unsur Pengembangan Karir

Penyusunan suatu program pengembangan karir bagi tenaga kerja dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang berusaha mencapai keseimbangan antara kepentingan individu tenaga kerja dan kepentingan masyarakat (dalam hal ini organisasi), sehingga pengembangan karir yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi individu tenaga kerja diharapkan pengembangan karir akan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya dari masa ke masa. Sedangkan bagi organisasi keuntungan yang diharapkan adalah terjaminnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta pemanfaatannya secara optimal untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam kaitan ini, Flippo menyebutkan adanya 3 (tiga) unsur yang harus diperhatikan dalam langkah penyusunan program pengembangan karir, seperti yang dikutip oleh Wahyudi (2002:163) yaitu:

- a. Menaksir kebutuhan karir (*Career need assessment*)

Karir bagi seseorang merupakan suatu unsur yang sangat penting dan bersifat sangat pribadi dalam kehidupannya. Dalam penyusunan program pengembangan karir, menaksir kebutuhan karir secara individual ini merupakan unsur pertama yang dikatakan lebih dahulu, karena justru unsur inilah sebenarnya yang akan sangat berpengaruh terhadap terwujudnya sasaran utama dari program pengembangan karir, yaitu

memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang cukup tinggi.

b. Kesempatan karir (*Career opportunities*)

Setelah tenaga kerja didorong untuk menentukan kebutuhan karirnya, maka sudah sewajarnya apabila diikuti dengan tanggung jawab untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada didalam organisasi yang bersangkutan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja dan calon tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai kemungkinan jabatan yang dapat didudukinya.

c. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*Need – opportunity alignment*)

Apabila kedua unsur terdahulu, yaitu kebutuhan karir dari tenaga kerja dan kesempatan karir yang tersedia telah dapat ditetapkan, maka yang harus dilakukan adalah mengadakan penyesuaian diantara kedua kepentingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi tenaga kerja atau program pelatihan dan pembangunan tenaga kerja.

2.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah

pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Menurut Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

a. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian ke karyawan yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang karyawan.

c. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang

dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

f. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika

kinerja di bawah standar maka Pengembangan Karier Organisasi
Manajemen Karier Sub-sub Proses :

- a) Pilihan bersifat Jabatan
- b) Pilihan Organisasional
- c) Pilihan Penugasan Kerja
- d) Pilihan Pengembangan diri
- e) Rekrutmen dan seleksi
- f) Alokasi SDM
- g) Penilaian dan evaluasi
- h) Pelatihan dan Pengembangan

Perencanaan Karier dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Penelitian ini menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir milik Rivai (2013:65) dimana pernyataan-pernyataan disusun untuk mengukur apakah perusahaan telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya-upaya individu untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya organisasi dalam menciptakan kesadaran karyawan akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah-langkah yang perlu diketahui oleh individu karyawan untuk mencapai sasaran karir tersebut.

Namun komponen bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinate*) tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek loyalitas organisasi serta aspek pembimbing dan sponsor. Namun komponen bawahan pengunduran diri dan pengalaman internasional tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek eksposur dan aspek peluang untuk tumbuh.

Menurut Saksono (2003:45) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga

Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi

2. Kesempatan untuk mencapai hal baru

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas

3. Kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang

Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai

dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing

4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata

2.8. Indikator Pengembangan Karir

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan karyawan, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi; dan mutasi.

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya minat kerja

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pelatihan kerja ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

b. Perlakuan yang adil dalam bekerja

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

c. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.9. Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/Tahun/Judul	Dimensi	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Zamharil Yahya (2016) Analisis pengembangan karir karyawan Pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. latar belakang pendidikan 2. pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, 3. masa kerja karyawan 	Analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir karyawan pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru berdasarkan latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, dan masa kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru adalah <i>Manajerial Competence</i> (kemampuan manajerial), <i>Technical/fungsional Competence</i> (kemampuan teknis), <i>Creativity</i> (kreativitas).
2.	Dian Permata Sari (2016) Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin	<ol style="list-style-type: none"> 1. kenaikan pangkat 2. mutasi jabatan 3. pengangkatan dalam jabatan. 	Analisis deskriptif	Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di PT. Adira Finance Tbk Cabang Banjarmasin melalui pembinaan karir dan penilaian sistem

No	Nama peneliti/Tahun/Judul	Dimensi	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan, pengembangan karir pada PT. Adira Finance Cabang Banjarmasin berdasarkan Pendidikan dimana untuk ini dilihat dari pendidikan terakhir karyawansaat masuk ke PT. Adira Finance.</p>
3.	<p>Devy Eka Sundari (2019) Analisis pengembangan karir karyawan pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengalaman 2. prestasi 3. disiplin 	<p>Analisis deskriptif</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Perkebunan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki kelemahan seperti karyawan bisa menimbulkan kecemburuan diantara mereka karena untuk peningkatan karir dilihat dari prestasi bukan dari lama bekerja sehingga karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja diperusahaan tersebut bisa di pimpin sama yang baru bekerja.</p>

No	Nama peneliti/Tahun/Judul	Dimensi	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Heryanti Sidebang (2019) Analisis pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (persero) Minahasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengembangan karir 2. promosi 3. mutasi 	Analisis deskriptif	<p>Hasil penelitian ini mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (persero) sektor pembangkitan minahasa yaitu pengembangan karir, promosi dan mutasi. Berdasarkan hasil dari rekapitulasi dari indikator yang diajukan kebanyakan responden yang menjawab tidak sebesar 50,52%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan, promosi dan mutasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan yang masih kurang baik.</p>
5.	Oktavia Fariza (2019) Analisis Pengembangan Karir Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. perlakuan yang adil dalam berkarir 2. kepedulian para atasan 3. informasi tentang berbagai peluang promosi 4. adanya minat untuk di promosikan 	Analisis deskriptif	<p>Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti melakukan pengelolaan sehingga akhirnya diperoleh hasil bahwa pengembangan karir karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan naik. Berdasarkan Hasil yang diperoleh tersebut peneliti dapat memberikan</p>

No	Nama peneliti/Tahun/Judul	Dimensi	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>kesimpulan tentang pengembangan karir karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan pengolahan data diperoleh bahwa tingkat pengembangan karir karyawan pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Barat pada indikator perlakuan yang adil dalam berkarir diperoleh TCR 91,5%, pada indikator keperdulian para atasan diperoleh TCR 91,4% dan indikator informasi tentang berbagai peluang promosi diperoleh TCR 86,9%. Pada indikator adanya minat untuk di promosikan diperoleh TCR 87,5% dan indikator tingkat kepuasan diperoleh TCR 91,6%.</p>
6.	M. Yusni (2017) Analisis Pengembangan Karir Pegawai di Lingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Karir 2. Kesempataan Karir 3. Penyesuaian Karir 	Analisis deskriptif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan program pengembangan karir pegawai dilingkungan Kantor Camat Kaubun Kabupaten Kutai Timur memperoleh skor 73,7% dan ini termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian rumusan masalah dan hipotesis didalam penelitian ini telah terjawab dan terbukti dengan baik.</p>

Sumber : Data Olahan, 2021

2.10. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Siagian (2011)

2.11. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: diduga pengembangan karir pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru belum terlaksana dengan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Labuh Baru kec Payung Sekaki Kota Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan karir (X) adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan (Adekola, 2011:123)	a. Latar belakang pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan 2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar 3. Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja 4. Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal
	b. Pendidikan dan pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keikutsertaan dalam mengambil keputusan 2. Tanggaung jawab terhadap beban kerja 3. Mengikuti perkembangan pekerjaan 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	c. Pengalaman kerja	4. Penempatan kerja yang tepat 1. Keterampilan yang dimiliki karyawan 2. Penguasaan terhadap pekerjaan 3. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman 4. Supervisi yang baik 5. Adanya jaminan pekerjaan	

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru sebanyak 37 orang Karyawan. Karena jumlah populasi relative sedikit dan mempunyai karakteritik yang hampir sama, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan metode sensus dengan sampel yang berjumlah 37 orang karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini antara lain :

1. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau objek penelitian secara langsung dan diolah sesuai dengan kegunaan data. Pengumpulan

data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan item pertanyaan yang telah diuji sebelumnya.

2. Data skunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti Data pegawai, aktifitas perusahaan, dan struktur struktur organisasi dan data yang dalam bentuk yang sudah jadi lainnya

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

c. Dokumentasi

Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia dipergustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang didapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisa

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kuantitatif), untuk ini menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut:

- Sangat Setuju / Sangat Baik : bobot /nilai = 5
- Setuju / Baik : bobot /nilai = 4
- Cukup : bobot /nilai = 3
- Tidak Setuju / Tidak Baik : bobot / nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik : bobot /nilai = 1



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Federal Internasional Finance (FIF) didirikan dengan nama, Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Injak Piutang, dan Pembiayaan Konsumen.

Pada tahun 1991, Perseroan berubah menjadi PT. Federal Internasional Finance. Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan, diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Ketika badai krisis moneter mulai menerpa pada tahun 1997, saat itu pula merupakan titik balik bagi perseroan untuk melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju ke suatu system komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi. Walaupun krisis moneter tersebut diluar dugaan berkembang menjadi krisis multidimensi, namun berkat kerja keras jajaran Direksi beserta seluruh karyawan Perseroan tersebut tetap dapat berjalan.

Perseroan mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra Internasional, Tbk, tahun demi tahun memantapkan dirinya sebagai perusahaan pembiayaan terbaik dan terpercaya di industrinya. Sehingga pada saat penerbitan obligasi pertama tahun 2002 hingga obligasi kelima. tahun 2004 mendapatkan tanggapan yang positif dari para investor.

Tujuan utama, berdirinya, PT. Internasional Finance adalah untuk mendapatkan laba, yang maksimal serta menunjang penjualan sepeda motor merk Honda melalui usaha dibidang jasa, *consumer finance* (pendanaan barang konsumen). Karena kecendrungan konsumen membeli barang secara kredit akibat meningkatnya, harga barang-barang yang tidak sesuai dengan pendapatan masyarakat.

Seiring berjalannya waktu dihari jadi yang ke-24 tahun, FIF secara resmi meluncurkan nama dan logo baru kepada masyarakat luas Kamis (2/5) di Pullman Hotel, Jakarta. Presiden Direktur FIF sekaligus CEO FIFGROUP, Suhartono, mengatakan bahwa peluncuran nama dan logo baru ini merupakan wujud strategi transformasi bisnis PT Federal International Finance yang sudah dimulai sejak tahun 2010 lalu ke arah yang lebih baik dari segala elemen perusahaan. Salah satu strategi transformasi bisnis tersebut adalah rebranding yakni perubahan citra FIF baik dari luar maupun dalam untuk mendukung bisnis FIF yang semakin berkembang.

Memantapkan proses transformasi yang dijalankan, FIFGROUP kini menjadi grup manajemen beberapa perusahaan. Bisnis FIFGROUP yang bergerak di industri pembiayaan sepeda motor sekarang bernama FIFASTRA. Sementara untuk pembiayaan elektronik serta perabot rumah tangga tetap bernama SPEKTRA. Logo baru FIFGROUP, FIFASTRA dan SPEKTRA ini diadaptasi dari bentuk sidik jari. Bentuk logo ini merepresentasikan tiga hal utama:

1. Komitmen

Menggambarkan komitmen tertinggi dari FIFGROUP terhadap setiap karyawan, pelanggan dan mitranya.

2. Fokus pada pelanggan

Menempatkan pelanggan sebagai prioritas utama dalam bisnis FIFGROUP.

3. Kustomisasi

Selalu berusaha untuk dapat menyesuaikan produk dan jasa sesuai dengan kebutuhan yang beragam dari setiap pelanggan.

Selain itu, warna biru gradasi pada logo FIFGROUP melambangkan bahwa FIFGROUP adalah bagian dari Astra International dan warna merah gradasi pada logo FIFASTRA dan SPEKTRA adalah cerminan warna logo sebelumnya. Kesamaan bentuk logo dan perbedaan warna ini adalah untuk menandakan bahwa walaupun unit bisnis berbeda-beda namun tetap ada dalam satu entitas FIFGROUP sebagai induk.

Seperti yang telah diketahui bersama, PT Federal International Finance yang mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1989 ini berhasil membukukan pembiayaan selama tahun 2012 sebesar Rp 18 Triliun. Hal ini menandakan bahwa meski pada tahun 2012 banyak terjadi berbagai perubahan seperti pemberlakuan kebijakan batasan minimal uang muka untuk kredit motor, namun FIFGROUP tetap berhasil mencatatkan kinerja yang optimal.

Selain fokus pada bisnis pembiayaan, FIFGROUP memiliki serangkaian kegiatan Corporate Social Responsibility (CSR) yang bertujuan membawa

masyarakat Indonesia ke era better life, better future. Kegiatan CSR FIFGROUP meliputi 4 pilar utama diantaranya :

1. Bidang Pendidikan
2. Bidang Pemberdayaan ekonomi masyarakat.
3. Bidang kesehatan
4. Bidang lingkungan.

Seluruh kegiatan CSR FIFGROUP ini secara rutin dilakukan diseluruh kantor cabang di seluruh Indonesia. Salah satu dari kegiatan CSR FIFGROUP dihari ulang tahunnya yang ke-24 tahun adalah donasi SIDIK JARI UNTUK NEGERI. Setiap klik donasi melalui akun facebook FIFCLUB ini berarti FIF telah menyumbangkan Rp.2400. Melalui program sosial ini, presiden direktur FIFGROUP memberikan bantuan dana sebesar Rp 100.860.000,- kepada Cahaya Guru dan Mitra Netra untuk dibelikan buku bacaan berkualitas bagi anak sekolah di daerah perbatasan dan buku bacaan braille bagi tunanetra. Hal ini terus dilakukan sebagai upaya perwujudan dari Catur Dharma Astra, menjadi aset yang bermanfaat bagi bangsa.

Bersama FIFGROUP, masyarakat Indonesia akan kami bawa menuju era Better life, better future. Sebab FIFGROUP mendukung terciptanya kehidupan dan masa depan yang lebih baik dengan memberikan solusi yang berkualitas bagi setiap individu dalam menggapai impiannya. Dalam rangka. pencapaian tujuan PT. Federal Internasional Finance memiliki Visi, Misi dan nilai-nilai yang dianut dalam menjalankan usahanya.

a. VISI

Untuk mengejar masyarakat yang sejahtera yang mendukung keberlanjutan dan pengembangan usaha perusahaan.

b. MISI

- 1) Untuk memperluas kesempatan pendidikan bagi generasi muda.
- 2) Membangkitkan kesadaran tentang keamanan kerja untuk meningkatkan keselamatan umum.
- 3) Membantu dalam meningkatkan kualitas hidup melalui pemberdayaan ekonomi mandiri.
- 4) Berpartisipasi dan meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.
- 5) Mengembangkan kebersihan dan lingkungan yang nyaman dengan masyarakat

c. Tujuan

- 1) Menjaga keberlanjutan bisnis Perusahaan dengan mempromosikan partisipasi.
- 2) pemangku kepentingan untuk mendukung tanggung jawab sosial perusahaan
- 3) Membangun citra perusahaan sampai dicintai oleh masyarakat

4.2. Struktur Organisasi

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melengkapinya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan dimana fungsi-fungsi,

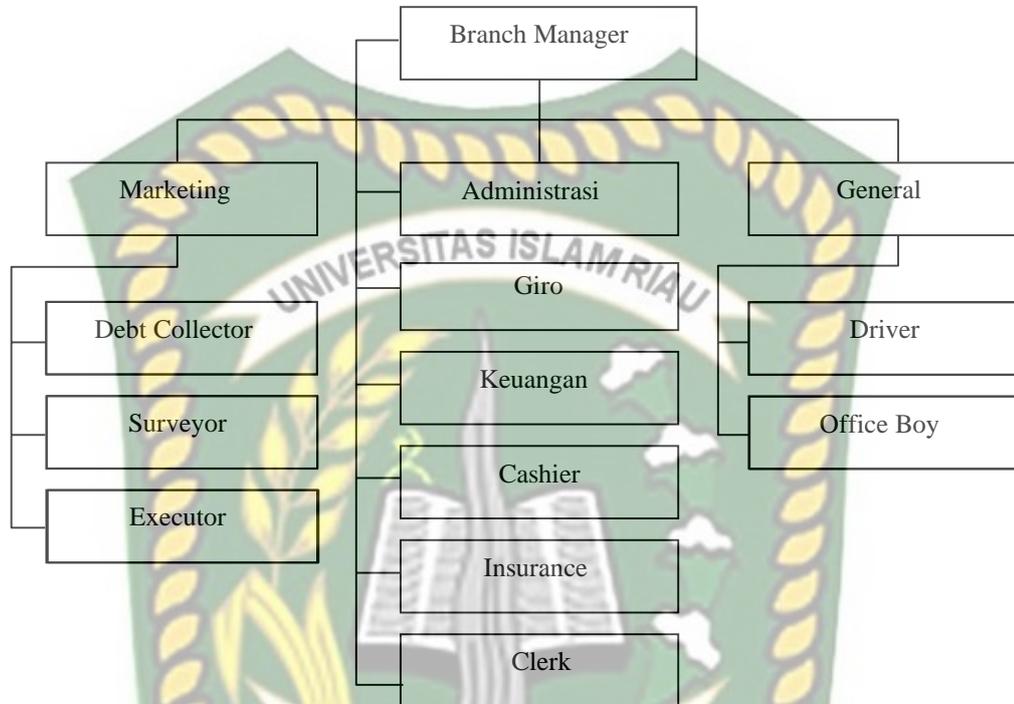
bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi merupakan salah satu segi penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena, struktur organisasi dapat memperjelas batas-batas dari tugas dan wewenang serta, tanggung jawab seseorang sebagai anggota dan suatu organisasi. Sehingga hal ini dapat menghilangkan hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan oleh tumpang tindihnya dan kebingungan serta ketidak tentuan tentang pemberian tugas.

Selanjutnya bentuk organisasi yang baik akan tergantung kepada situasi dan kondisi dari tiap-tiap perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh bentuk dari struktur organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya berbeda, sehingga bentuk dari struktur organisasi yang digunakan oleh suatu perusahaan akan mendukung tujuan yang ingin dicapai.

Dengan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing maka proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga akan mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dan tugas-tugas, tanggung jawab serta kewajiban masing-masing yang ada dalam PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru



Sumber : PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru

Selanjutnya dari struktur organisasi diatas dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab anggota sebagai berikut :

1. Pimpinan Cabang (*Branch Manager*)

Pimpinan Cabang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Membuat rencana pengembangan usaha
- b) Menetapkan kebijaksanaan perusahaan (program kerja) dan mengawasi karyawan secara keseluruhan.
- c) Membuat keputusan
- d) Membuat dan menetapkan tugas karyawan serta, mengatur jam kerja.
- e) Melakukan rekrutmen staff untuk menjamin terlaksananya kegiatan perwakilan cabang.

- f) Membina, dan mengarahkan staff/bawahannya supaya dapat mencapai tugas dan sasaran yang telah ditentukan.
- g) Menilai prestasi kerja masing-masing staff dan memberikan usulan kepada, kantor pusat akan memberikan imbalan prestasi yang sepadan.
- h) Memelihara ketertiban dan iklim kerja yang menyenangkan sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan dan memiliki.
- i) Melakukan pembayaran gaji kepada masing-masing karyawan.
- j) Bertindak atas nama perusahaan di dalam melakukan kontrak atau perjanjian dengan pihak luar.

2. MM (*Manajer Marketing*)

Seorang manajer pemasaran/marketing mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Bertanggung jawab kepada kepala cabang/pimpinan cabang terhadap usaha-usaha pemasaran yang dijalankan di daerahnya.
- b) Menyusun data *supplier/main* dealer yang akan dijadikan sasaran, pemasarannya.
- c) Menyusun taktik atau cara mencapai sasaran pemasaran.
- d) Menyusun anggaran kegiatan pemasaran dan administrasi di daerahnya.
- e) Mengikuti perkembangan pasar dan pesaing di daerahnya serta melaporkan ke kepala cabang.
- f) Mencapai target penjualan yang diberikan perusahaan.
- g) Mewakili perusahaan dalam memasarkan produk perusahaan
- h) Membuat laporan penjualan dan penjualan produk.

3. Surveyor

Surveyor mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Melakukan survey lokasi pada calon konsumen.
- b) Melakukan penilaian dan analisis terhadap data-data calon konsumen serta melaporkannya kepada CA (Credit Analisis).
- c) Mengecek kebenaran data calon konsumen untuk melihat kelayakan sebelum kredit disetujui dan dilaporkan ke CA (Credit Analisis). Sehingga dapat
- d) Melaporkan hasil survey kepada CA (Credit Analisis), sehingga dapat diputuskan apakah layak atau tidak untuk diberikan kredit.

4. Debt. Collector (Koordinator Collector)

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Menyediakan faktor-faktor yang sudah jatuh tempo untuk ditagih
- b) Memantau dan mengontrol kinerja collector serta, memberikan arahan dan motivasi kepada collector dalam penagihan.
- c) Memberikan laporan atas penagihan baik untuk tagihan yang sudah lunas maupun tagihan yang belum lunas serta memberikan laporan atas langganan yang kredit macet.
- d) Mencari cara atau metode penagihan dan setoran yang baik, serta usaha-usaha preventif lain yang dapat menghindarkan perusahaan dari hal-hal yang tidak diinginkan.

5. Remedial

Remedial mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut

- a) Menyelesaikan kredit yang bermasalah.
- b) Menarik kendaraan yang ada di tangan konsumen
- c) Memberikan laporan pelaksanaan kerja kepada atasan

6. HRD/ADM

Adapun tugas dan tanggung jawab HRD/ADM adalah

- a) Memelihara system administrasi yang efisien dan rapih.
- b) Menjalin system informasi dan pelaporan yang lancar dan efektif guna memenuhi kebutuhan informasi kantor cabang dan pusat.
- c) Bertanggung jawab atas administrasi asset/kolateral nasabah
- d) Memberikan laporan dan mengontrol absensi setiap karyawan

7. Giro

Bagian giro mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Menerima pembukaan giro dari lesse/debitur.
- b) Melakukan pengecekan giro yang bare diterima.
- c) Membuat laporan penerimaan giro
- d) Menyimpan giro yang telah disetorkan tersebut pada tempat yang aman.
- e) Mengeluarkan giro yang telah jatuh tempo untuk dikliring atau dicairkan.

8. Bagian Keuangan

Bagian keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut

- a) Membuat laporan posisi keuangan perusahaan.
- b) Mengeluarkan semua pengeluaran perusahaan yang telah mendapat

persetujuan dari kepala cabang.

- c) Menerima semua penerimaan/setoran uang baik dari kolektor maupun pihak yang bersangkutan dengan keuangan.
- d) Menjaga keamanan keuangan dan aset cabanentif seperti penerapan system dan melalui usaha yang sifatnya prevprosedur kerja yang memadai.
- e) Menyusun anggaran pengeluaran tahun yang dirinci secara bulanan.
- f) Menyampaikan laporan bulanan 2 kali dalam sebulan

9. Cashir / Teller

Cashier mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut

- a) Melayani pembayaran kredit oleh konsumen setelah transaksi penjualan.
- b) Memberikan laporan secara berkala maupun Insedentil, Representative Head kepada bagian keuangan.
- c) Melakukan penyetoran ke bagian keuangan setiap ada penerimaan angsuran.

10. Asuransi

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut

- a) Membuat daftar pembayaran asuransi.
- b) Mengeluarkan surat penagihan premi asuransi untuk dikirimkan kepada asuransi pembiayaan kendaraan.
- c) Membuat laporan kepada perusahaan untuk menerbitkan polis asuransi bagi debitur yang telah membayar premi asuransi.
- d) Melakukan pengecekan polis asuransi lalu melaporkan pembuatan endorsement/perubahan polis kepada pihak asuransi jika terjadi kesalahan pada polis.

- e) Membuat laporan asuransi cabang perbulan untuk dikirim ke kantor pusat (HO) head office setiap akhir bulan.
- f) Membuat laporan klaim kepada, pihak asuransi atas incident yang terjadi pada kendaraan debitur, untuk segera diketahui sampai sejauh mana kerusakan terjadi untuk dilakukan penggantian.
- g) Membuat analisa, asuransi tahun yang dirinci setiap bulannya untuk dilaporkan kepada, pimpinan cabang.
- h) Membuat rekapitulasi asuransi atas kendaraan debitur yang mana, polis asuransinya, telah jatuh tempo untuk diperpanjang lagi selama masa kreditnya.

11. Clerk

Clerk mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengetikan kontrak pembiayaan yaitu perjanjian pembiayaan konsumen (PPK) khusus untuk kendaraan bermotor.

12. General/Umum

Di dalam bagian general/umum ada, beberapa bagian antara lain

a. Driver/Sopir

- 1) Beroperasi dalam kegiatan transportasi untuk tinjauan kelapangan, untuk fasilitas transportasi bagi pimpinan cabang, marketing maupun collector.
- 2) Menjaga, kebersihan, keamanan dan keawetan kendaraan kantor.
- 3) Ikut serta membantu kegiatan administrasi perkantoran agar berjalan dengan lancar.

b. Office Boy

- 1) Menjaga kebersihan, kerapian dan keindahan kantor secara keseluruhan.
- 2) Menata ruangan kantor agar enak dipandang.
- 3) Melakukan penyusunan file-file perjanjian kontrak pada ruangan dokumen.
- 4) Mempersiapkan kontrak-kontrak kosong yang diperlukan untuk melaksanakan transaksi penjualan.
- 5) Ikut serta membantu kegiatan administrasi perkantoran agar dapat berjalan lancar.
- 6) Menjaga keamanan dan kekuatan inventaris kantor yang menyangkut barang-barang elektronik.

4.3. Aktivitas Perusahaan

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa PT. Federal Internasional Finance bergerak dalam bidang pembiayaan/leasing atau pemberian kredit sepeda motor Honda. Dimana sepeda motor yang diberikan kredit oleh PT. Federal Internasional Finance khususnya untuk produk Honda Seperti : revospoke, revo-cw, revo fit, supra X 125 spoke, supra X 125 cw, supra X 125 injection, blade, beat, vario, vario techno, scopy, revo at, mega pro, new tiger.

PT. Federal Internasional Finance sebagai perusahaan yang bergerak dalam penyaluran kredit pembiayaan sepeda motor Honda memiliki berbagai aktivitas secara rutin dan berkal dalam menjalankan usahanya. Adapun beberapa

aktivitas yang dilakukan PT.Federal Internasional Finance ini dalam menyalurkan kredit pembiayaan sepeda motor merk Honda adalah sebagai berikut:

- a. Menghimpun nasabah dalam penyaluran kredit pembiayaan sepeda motor merk Honda di Pekanbaru semuanya dengan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menarik konsumen.
- b. Melayani dan memberikan informasi kredit kepada konsumen yang akan mengambil kredit pembiayaan sepeda motor merk Honda.
- c. Memproses persyaratan kredit dan administrasi konsumen yang mengambil kredit pembiayaan sepeda motor merk Honda.
- d. Melakukan survey kelayakan kepada, konsumen yang mengambil kredit.
 - e. Memberikan kredit kepada, konsumen yang telah memenuhi persyaratan melalui proses akad kredit yang telah ditentukan.
 - f. Melayani dan menerima pembayaran cicilan kredit dari seluruh konsumen yang menerima kredit.
 - g. Menagih cicilan kredit kepada, konsumen yang tidak konsisten terhadap tanggung jawabnya.
 - h. Melakukan eksekusi penarikan yang sudah tidak mampu lagi untuk meneruskan pembayaran kreditnya.
 - i. Memperluas jaringan pemasaran dan pangsa, pasar untuk pengembangan usaha dengan membuka dealer-dealer sepeda motor terutama merk Honda disetiap daerah yang mempunyai potensi pasar.

Untuk mendukung usahanya tersebut PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru bekerja sama dengan dealer-dealer yang merupakan salah satu kunci keberhasilan PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru. Pada saat ini PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru telah bekerja sama dengan beberapa dealer resmi sepeda motor Merk Honda seperti : Capella Dinamik Nusantara, PT. HOHO, CV. CHN(Citra Honda Nusantara), PT. MMS (Nitta Motor Semesta), PT.Global Perkasa, PT. TDM.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Federal Internasional Finance bertindak sebagai lembaga, pembiayaan kredit sepeda motor merk Honda yang bekeda sama dengan dealer-dealer resmi sepeda motor Honda. Selanjutnya pada, PT. Federal Internasional Finance Cabang Pekanbaru dikenal adanya piutang yang timbul dari penjualan cicilan dan hal ini dibuktikan dengan adanya Surat pedanjian sewa beli.

Dengan jelas dinyatakan dalam kontrak pedanjian dimana, pihak pembeli atau debitur mengikatkan diri dengan perusahaan untuk melunasi hutangnya secara cicilan. Jangka waktu pelunasan biasanya selama 12 bulan, 18 bulan, 24 bulan, 30 bulan dan 36 bulan kadang-kadang sampai 48 bulan. Hutang ini dikenakan bunga kredit dan biaya administrasi atau provisi di dalam pembayaran atas cicilan tersebut. Selama masa cicilan, BPKB kendaraan dan invoice atau faktur jual beli tersebut disimpan oleh perusahaan selaku lembaga pembiayaan sebagai jaminan sisa hutang yang masih belum dilunasi samapi mass kredit berakhir.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru yang berjumlah 37 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi kepuasan kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan yang bekerja pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.

Tingkat umur responden pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	1	2.8
30-39	16	43.2
40-49	12	32.4
Diatas 50	8	21.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru, yaitu hanya 1 orang atau sebesar 2.8% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun, sedangkan sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2% merupakan karyawan yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun dan sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6% merupakan karyawan yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 – 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan kepuasan seseorang dan umur yang dianggap kepuasan adalah usia antara 20 – 35 tahun dan di PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia kepuasan dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai kepuasan yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.1.2. Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.
Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Federal Internasional
Finance Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	9	24.3
DIII	10	27.1
SARJANA	18	48.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6% yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1% berpendidikan Diploma-III (D3) dan sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3% berpendidikan SMU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan yang bekerja pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana (S1).

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru ini, sebagian besar karyawannya adalah berpendidikan Sarjana, dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka perusahaan berharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

5.1.3. Masa Kerja

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	7	18.9
6-10 tahun	26	70.3
11-15 tahun	4	10.8
> 15 tahun	-	-
Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru yaitu tidak ada karyawan yang memiliki masa kerja > 15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 70.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	23	62.2
2	Laki-Laki	14	37.8
	Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 62.2% dan sisanya laki-laki sebanyak 14 orang atau 37.8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin wanita.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas

yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r = \text{positif (+)}$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 66 orang responden dengan memberikan 19 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan Hasil
Pengembangan Karir	X1	0,542	0,201	Valid
	X2	0,593	0,201	Valid
	X3	0,601	0,201	Valid
	X4	0,682	0,201	Valid
	X5	0,698	0,201	Valid
	X6	0,706	0,201	Valid
	X7	0,738	0,201	Valid
	X8	0,784	0,201	Valid
	X9	0,531	0,201	Valid
	X10	0,638	0,201	Valid
	X11	0,519	0,201	Valid
	X12	0,467	0,201	Valid
	X13	0,492	0,201	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.201 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Pengembangan karir	0,801

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Pengembangan Karir

Sumber daya manusia adalah modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencangkup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kuantitas mencangkup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi sumber daya manusia yang diakui oleh beberapa instansi ataupun perusahaan-

perusahaan. Tujuan prinsip programnya adalah untuk membantu para karyawan menganalisis dalam hal kemampuan mereka agar lebih mampu mencocokkan banyak kebutuhan mereka untuk tujuan pertumbuhan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan perangkat kritis dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengembangan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Untuk dapat menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawannya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus

mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Tersedia	2	5.4%
Tersedia	20	54.1%
Cukup Tersedia	5	13.5%
Tidak Tersedia	10	27%
Tidak Ada Sama Sekali	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan tersedia yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, yang menyatakan sangat tersedia sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%, kemudian yang menyatakan cukup tersedia sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%, kemudian responden yang menyatakan tidak tersedia sebanyak 10 orang atau sebesar 27% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak ada sama sekali. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang

diberikan sesuai dengan kemampuan kategori tersedia. Masih banyaknya karyawan yang bertanggung kurang baik karena karyawan merasa dalam bekerja dengan bidang jasa seperti ini dan banyak pekerjaan yang dilakukan dilapangan sehingga mereka bertanggung pendidikan tidak perlu ditambah karena bidang pekerjaan yang mereka jalani sudah akan seperti ini kedepannya kemudian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya, misalnya tamatan DIII dipekerjakan sebagai karyawan lapangan sebagai marketing.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	4	10.8%
Baik	28	75.7%
Cukup Baik	5	13.5%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 75.7%, yang

menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru dalam kategori baik. Ketidaktepatan karyawan dapat dilihat keterlambatan mereka membuat laporan dari hasil kerja mereka dilapangan kemudian kemangkiran karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak selesai tepat waktu serta menurunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada disiplin kerja yang tidak baik. Karyawan dituntut untuk selalu mengerjakan tugas dengan baik dan benar agar hasil kinerjanya juga lebih baik dan meningkat.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Sesuai	9	24.3%
Sesuai	24	64.9%
Cukup Sesuai	4	10.8/%
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9%, yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru dalam kategori baik. Jenjang karir yang dimaksud adalah karyawan yang berhasil mencapai target yang ditentukan perusahaan minimal selama satu tahun kerja sehingga ada kenaikan jabatan. Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas sesuai apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sesuai pula. Maka dari itu karyawan harus diberi pengawasan dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan sesuai karena itu merupakan tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Sesuai	14	37.9%
Sesuai	17	45.9%
Cukup Sesuai	6	16.2%
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan Sesuai yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 45.9%, yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 14 orang atau sebesar 37.9%, kemudian yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dalam kategori sangat sesuai. Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalamannya sehingga karyawan dapat memiliki tanggung jawab dan karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien. Pekerjaan yang diberikan juga sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam mengerjakan tugasnya.

2. Pendidikan dan pelatihan

Secara garis besar pelatihan dapat dikatakan sebagai metode atau bentuk edukasi bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan serta dapat memenuhi tantangan dalam bekerja demi memenuhi tujuan perusahaan untuk tetap dapat berkembang dan bersaing di era globalisasi. Dengan secara garis besar pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi secara optimal, baik pola pikir maupun sikap serta perilaku yang terdapat didalam diri sumber manusia tersebut. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keikutsertaan dalam mengambil keputusan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai keikutsertaan dalam mengambil keputusan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	19	51.4%
Baik	14	37.8%
Cukup Baik	4	10.8%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru mengenai keikutsertaan dalam mengambil keputusan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 51.4%, yang menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 37.8%,

kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru setuju dengan keikutsertaan dalam mengambil keputusan. Selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian atau pengalaman kerja juga dapat berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan beban yang diberikan oleh perusahaan. Karena keahlian atau sangat dibutuhkan pekerjaan, dengan keahlian atau pengalaman kerja yang baik maka membantu proses dan dapat berdampak positif dalam menjalankan beban yang diberikan. Semakin banyak keahlian dan pengalaman kerja karyawan semakin bagus dan berkualitas juga hasil kerja yang diberikan perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggungjawab karyawan terhadap beban kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai tanggungjawab karyawan terhadap beban kerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	12	32.4%
Setuju	23	62.2%
Cukup Setuju	2	5.4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru mengenai tanggungjawab karyawan terhadap beban kerja yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan tanggungjawab karyawan terhadap beban kerja. Suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mau bekerja keras dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Karena kelalaian dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan adanya rasa sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, tanggung jawab akan pekerjaan, dan senang dengan pekerjaan maka disiplin bukan hal yang tidak mungkin akan terwujud. Karyawan akan mengerjakan semua tugas yang diberikan tanpa merasa beban karena semua itu merupakan tanggungjawab yang harus dilakukan sebagai karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai mengikuti perkembangan pekerjaan, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai mengikuti perkembangan pekerjaan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	8	21.6%
Baik	18	48.6%
Cukup Baik	11	29,7%
Tidak Baik	-	-
Sangat tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru mengenai mengikuti perkembangan pekerjaan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, yang menyatakan sangat baik, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 29.7% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru setuju dengan mengikuti perkembangan pekerjaan. Perkembangan pekerjaan dapat dilakukan melalui pelatihan, pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran latihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran latihan. Serta latihan juga dapat diartikan keseluruhan proses tehnik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang

telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faedah nyata dari latihan merupakan suatu bentuk dalam menaikkan rasa puas karyawan, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turn over pegawai, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan karyawan. Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan pada karyawan merupakan salah satu factor yang penting baik untuk karyawan yang baru maupun yang telah lama berada didalam perusahaan yang dimasuki, selanjutnya karyawan harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	10	27%
Baik	24	64.9%
Cukup Baik	3	8.1%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru mengenai penempatan kerja yang tepat yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 27%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan penempatan kerja yang tepat. Dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang disesuaikan dengan penempatan kerja maka akan berdampak pada hasil kinerja yang lebih baik dan meningkat yang membuat perusahaan merasa puas memiliki karyawan yang sesuai dengan kualifikasi.

3. Pengalaman kerja

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki individu juga perlu memiliki pengalaman kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam

organisasi, untuk meniti suatu karir dan mengembangkan potensi dirinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi yang berbeda-beda, sehingga hal ini disebabkan setiap pekerja mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda yang telah diselesaikan berulang-ulang dalam menempuh perjalanan karirnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterampilan yang dimiliki karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai keterampilan yang dimiliki karyawan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	15	40.5%
Setuju	20	54.1%
Cukup Setuju	2	5.4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keterampilan yang dimiliki karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai

keterampilan yang dimiliki karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Pada kenyataannya bahwa organisasi atau instansi dalam memakai tenaga kerja atau karyawan mengharapkan karyawan yang bermutu tinggi dan berpotensi. Untuk itu minat seseorang atau karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih, karena orang yang memiliki minat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahannya yang diberikan. Dan biasanya karyawan yang memiliki minat lebih kreatif mengembangkan dirinya. Minat karyawan perlu mendapat perhatian lebih agar karyawan lebih merasa diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun masih ada beberapa tanggapan karyawan yang tidak sesuai dengan penguasaan pekerjaan, karena karyawan tidak diberikan penyuluhan terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga karyawan kurang menguasai pekerjaan yang dilakukan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	5	13.5%
Setuju	29	78.4%
Cukup setuju	3	8.1%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 78.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Tuntutan pekerjaan yang berarti untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan apa yang perlu diperhatikan masalah waktu. Hal ini dimungkinkan untuk menguji kualitas yang handal bagi karyawan dalam segala bentuk tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemudian untuk mengetahui apakah kompetensi karyawan telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan memiliki ilmu dibidangnya yang dibutuhkan banyak cara untuk melakukan pengujian, dalam menempatkan karyawan juga harus diperhatikan latar belakang yang dimilikinya, proses pemberian tugas dan pekerjaan pada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya, wewenang, serta tanggung jawab.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada

tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	15	40.5%
Setuju	18	48.6%
Cukup Setuju	4	10.8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin

dengan baik. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai supervisi yang baik

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	5	13.5%
Setuju	29	78.4%
Cukup setuju	3	8.1%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 78.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai supervisi yang baik pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Supervisi bertugas untuk membimbing karyawan agar tugas atau pekerjaannya akan menjadi lebih baik dan lebih meningkat lagi.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	8	21.6%
Setuju	23	62.2%
Cukup setuju	6	16.2%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6

orang atau sebesar 16.2% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru.

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan dituntut selalu dapat menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya, karena dengan hubungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan ketenangan dalam melakukan pekerjaan. Suasana kerja akan tercipta dengan baik apabila sesama karyawan juga dapat menciptakan hubungan yang baik pula. Banyak hal yang yang berdampak positif akan terjadi dari hubungan antar karyawan yang baik antara lain akan terhindar dari perselisihan dalam bekerja, terciptanya suasana yang nyaman dan tenang serta dapat menjalin ikatan persaudaraan antar sesama karyawan tersebut. Jadi hubungan baik antar karyawan sangat besar dampaknya pada berjalannya pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan terwujud.

Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, maka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable pengembangan sumber daya manusia pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.20
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai pengembangan sumber daya manusia pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	10	80	15	20	-	125
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	20	112	15	-	-	147
3.	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	45	96	12	-	-	153
4.	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	70	68	18	-	-	156
5.	Keikutsertaan dalam mengambil keputusan	95	56	12	-	-	163
6.	Tanggaung jawab terhadap beban kerja	60	92	6	-	-	158
7.	Mengikuti perkembangan pekerjaan	40	72	33	-	-	145
8.	Penempatan kerja yang tepat	50	96	9	-	-	155
9.	Keterampilan yang dimiliki karyawan	75	72	12	-	-	159
10.	Penguasaan terhadap pekerjaan	75	80	6	-	-	161
11.	Kondisi lingkungan kerja yang nyaman	25	116	9	-	-	150
12.	Supervisi yang baik	40	92	18	-	-	150
13.	Adanya jaminan pekerjaan	60	92	6	-	-	158
Total Skor							1980

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable pengembangan sumber daya manusia karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1980. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 13 \times 5 \times 37 = 2405$$

$$\text{Nilai Terendah} = 13 \times 1 \times 37 = 481$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2405 - 481}{5} = \frac{1924}{5} = 384$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable pengembangan sumber daya manusia pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 2017 - 2405$$

$$\text{Setuju} = 1633 - 2017$$

$$\text{Cukup} = 1249 - 1633$$

$$\text{Tidak Setuju} = 865 - 1249$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 481 - 865$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa mengenai variable pengembangan sumber daya manusia karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawna diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan dan kenaikan jabatan.

5.4. Pembahasan

Dari hasil deskriptif penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa mengenai variable pengembangan sumber daya manusia karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan dan kenaikan jabatan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan sumber daya manusia yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan karir sangat diperlukan karena banyak manfaatnya, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan. Pengembangan karir merupakan upaya instansi dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi. Bentuk pengembangan karir pegawai terdiri dari

disiplin pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, mutasi, kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Upaya pengembangan karir pegawai dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan cara pendidikan dan pelatihan, dan pemberian pengalaman kerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan kerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru berada pada kategori kategori sangat setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pengembangan karir diberikan oleh perusahaan dapat dijadikan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih baik lagi.
2. Dimensi latar belakang pendidikan dalam kategori sangat setuju, hal ini menandakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja memiliki jabatan yang sesuai latar belakang pendidikan yang dimilikinya.
3. Dimensi pendidikan dan pelatihan dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dalam bekerja karyawan tidak rutin diberikan pendidikan dan pelatihan.
4. Dimensi pengalaman dalam kategori sangat setuju, hal ini menandakan bahwa dalam bekerja karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang baik.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru yaitu :

1. Sebaiknya karyawan diberikan program pengembangan karir melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan agar karyawan betul-betul siap dan mendalami

pekerjaannya sehingga karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik lagi dan dapat terhindar dari kesalahan kerja.

2. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan dituntut untuk lebih teliti dalam bekerja sehingga kerja yang dihasilkan akan lebih baik dan terhindar dari kesalahan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan lebih kuat lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumberdaya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Personalia*. PT. Glora Aksara: Jakarta
- Daft, Richard L, 2006. *“Manajemen”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani, 1998. *“Metode-Metode Penilaian Kinerja”*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ismail. 2014. *“Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Dwi Sejahtera Pekanbaru”*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Indrastuti, Sri, 2014. *“Manajemen Sumberdaya Strategik”*. Pekanbaru: UIR Pers.
- Kartono, Kartini, 2002. *“Pemimpindan Kepemimpinan”*. Jakarta: CV. Raja Wali.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2005. *“Perilaku dan Budaya Organisasi”*. Bandung: Refika Aditama.
- 2006. *“Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda,
- Muhammad, Arni, 2002. *“Pengembangan karir Organisasi”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2004. *“Pengembangan karir Organisasi”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Purwanto, Djoko MBA, Drs, 2006. *“Pengembangan karir Bisnis”*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *“Manajemen dan Evaluasi Kinerja”*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Hendry, 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Sutrisno, Edy. 2009. “ Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah, 2012.”Kepemimpinan DalamManajemen”. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiryanto, 2004.”Pengantar Ilmu Pengembangan karir. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Widodo, Joko. 2007. Membangun Birokrasi Kinerja. Malang: Bayu Media.

Yuniarsih, Tjuju, Prof.Dr., Dr. Suwanto,2009.”Manajemen SumberdayaManusia”. Bandung: Alfabeta.

