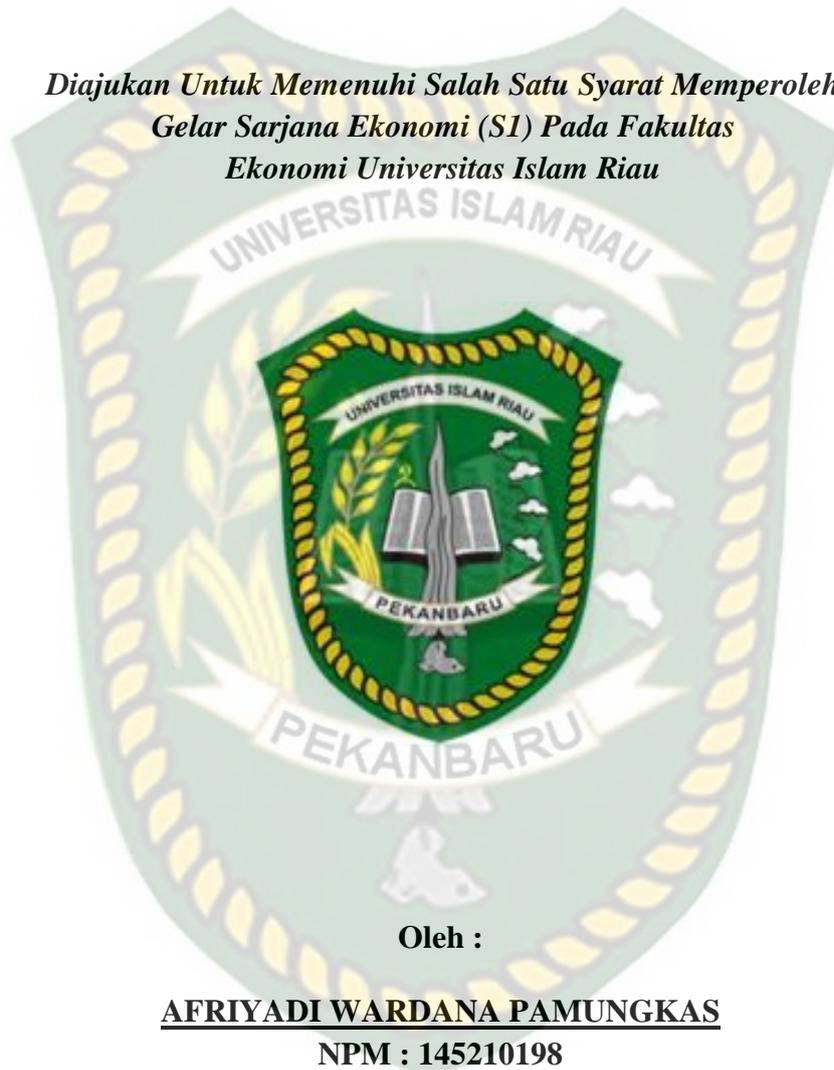


**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CITRA RIAU SARANA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

AFRIYADI WARDANA PAMUNGKAS
NPM : 145210198

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S-1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRACT

INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE EMPLOYEES PT. CITRA RIAU SARANA

By

AFRIYADI WARDANA PAMUNGKAS

145210198

This study aims to determine the career development and performance of office employees at PT. Citra Riau Sarana and the significant influence of career development on employee performance. Analyze and describe the performance of employees of the office at PT. Citra Riau Sarana.

This research method uses a quantitative descriptive approach with the census method in case studies, the type of relationship design is asymmetrical casual descriptive, the data collection techniques are obtained through interviews and questionnaires, after which the research data is collected and analyzed descriptively, to understand the effect of career development on performance. Employees used quantitative analysis, namely using SPSS v17, the data analysis technique used simple linear regression. The results of the validity test obtained that all variables were declared valid and the data reliability test was consistent or reliable. t test results concluded that career development partially significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows a value of 0.810. this shows that 81% of career development is influenced by determining variables in the model such as employee performance and while the remaining 19% is influenced by other variables which are not included in this study.

Keywords : *Career Development, employee performance.*

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA RIAU SARANA

Oleh :

AFRIYADI WARDANA PAMUNGKAS

145210198

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karier dan kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana serta signifikansi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Menganalisa dan mendeskripsikan kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode sensus dalam studi kasus, jenis hubungan desain kasual asimetris yang bersifat deskriptif, teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner, setelah itu data penelitian dikumpulkan kemudian di analisa secara deskriptif, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan digunakan analisis kuantitatif yaitu menggunakan bantuan SPSS v17, teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil uji validitas diperoleh seluruh variabel dinyatakan valid dan uji reliabilitas data sudah konsisten atau reliabel. Hasil uji t disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai 0.810. hal ini menunjukkan bahwa 81% pengembangan karier berpengaruh oleh variabel penentu dalam model seperti kinerja karyawan dan sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Assalamu'alaikum, wr, wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA serta shalawat beriringkan salam seantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA RIAU SARANA.***

Penulis skripsi ini selain dimaksud sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana (Strata-1), Fakultas Ekonomi pada Universitas Islam Riau Jurusan Manajemen, juga dimaksudkan untuk menengetahui sampai sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis. Walaupun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Dalam menyelesaikan bahwa skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Ibu Dr. Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan I dan Bapak Dr. Zulhelmy, SE, Msi, Ak, CA selaku Wakil Dekan II Serta Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CCRBC selaku Wakil Dekan III.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan yang terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen pengajar dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dibidangnya kepada penulis.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
8. Terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Ayahanda Wawan Gunawan, serta Ibunda Amrina Zen tercinta yang telah membesarkan, mendidik serta membimbing penulis dengan penuh kasih sayang untuk keberhasilan dalam mencapai cita-cita, tidak lupa pula kepada kakak saya Yulistia Indrawati, Ervina Meilia Sari dan abang saya Lucky Fauna Gunawan serta Muhammad Fadlillah Pangestu, Terimakasih atas perhatian, semangat, dorongan dan do'a yang telah diberikan.
9. Kepada Pimpinan dan staf PT. Citra Riau Sarana yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan mengambil data sebagai bahan untuk menulis skripsi ini.
10. Kepada Sahabat-sahabat saya sekaligus keluarga kedua saya Dika Khorvia, Apindo Saputra, Nilla Indah Rizka Maya Sari, Bayu Gustian Marza, Rahmad Dhani, Jefri Tosema dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu ada disetiap keadaan apapun,

selalu mendukung dalam menjalankan skripsi ini dan terimakasih sudah menjadi keluarga kedua untuk penulis.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya. Semoga kebaikan kaliann dibalas oleh Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, baik materi maupun sistematikanya. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki.

Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun yang berkenaan dengan skripsi ini, penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis dan kepada setiap pembacanya, Amin.

Pekanbaru, 22 Juni 2020

Penulis

AFRIYADI WARDANA PAMUNGKAS

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perusahaan Masalah.....	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.4. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengembangan Karier.....	14
2.1.1. Pengertian Pengembangan Karier.....	14
2.1.2. Perencanaan Karier.....	15
2.1.3. Model Pengembangan Karier.....	16
2.1.4. Tujuan Pengembangan Karier.....	19
2.1.5. Manfaat Pengembangan Karier.....	21
2.1.6. Indikator Pengembangan Karier.....	22
2.1.7. Tahap-Tahap Pengembangan Karier.....	23
2.1.8. Masalah Dalam Pengembangan Karier.....	24
2.1.9. Peran Karyawan Dalam	

Perencanaan Karier.....	26
2.1.10. Peran Perusahaan Dalam Perencanaan Karier Karyawan.....	27
2.1.11. Peran Manajer Dalam Perencanaan Karier.....	28
2.1.12. Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
2.1.13. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
2.1.14. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34
2.3. Struktur Penelitian.....	35
2.4. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian.....	37
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4. Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1. Populasi.....	41
3.4.2. Sampel.....	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5.1. Kuesioner.....	43
3.5.2. Wawancara.....	43

3.6.	Teknik Analisis Data	43
3.6.1.	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	44
3.6.2.	Analisis Regresi Linear Sederhana	45
3.6.3.	Koefisien Korelasi	46
3.6.4.	Koefisien Determinasi	46
3.6.5.	Uji Parsial	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.2.	Visi dan Misi Perusahaan	49
4.3.	Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.4.	Aktivitas Perusahaan	51
4.5.	Jenjang Perencanaan Karier Perusahaan	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Identitas Responden	55
5.1.1.	Umur Responden	55
5.1.2.	Jenis Kelamin Responden	56
5.1.3.	Jabatan Responden	57
5.1.4.	Tingkat Pendidikan	58
5.1.5.	Masa Kerja	59
5.2.	Hasil Analisis Data	61
5.2.1.	Uji Validitas	61
5.2.2.	Uji Reliabilitas	62

5.3.	Analisis Pengembangan Karier.....	64
5.3.1.	Peningkatan Kemampuan.....	64
5.3.1.1.	Perusahaan Merencanakan Pengembangan Karier Dengan Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan.....	65
5.3.1.2.	Perusahaan membantu Menyadarkan Akan Kemampuan Sesuai Dengan Keahlian Karyawan.....	66
5.3.1.3.	Pengembangan Karier Memperkuat Hubungan Dan Sikap Karyawan Terhadap Perusahaan.....	67
5.3.1.4.	Karyawan Menciptakan Iklim Kerja Yang Positif Agar Menjadi Lebih Bermental Sehat.....	68
5.3.1.5.	Karyawan Membantu Memperkuat Program- Program Perusahaan Lain Agar Tujuan Perusahaan Tercapai.....	69
5.3.1.6.	Karyawan Menggiatkan Suatu Pemikiran Atau Pandangan Jarak Waktu Yang Panjang.....	69
5.3.1.7.	Karyawan Berupaya Meningkatkan Kemampuan Memanfaatkan Kesempatan	

	Untuk Berkembang.....	72
5.4.	Analisis Kinerja Karyawan.....	73
5.4.1.	Kualitas Kerja.....	74
5.4.1.1.	Karyawan Bertanggung Jawab Dalam Menerima dan Melaksanakan Pekerjaan.....	75
5.4.1.2.	Karyawan Meningkatkan Kemampuan Agar Dapat Menghadapi Perubahan Yang Terjadi Dengan Baik.....	76
5.4.1.3.	Karyawan Mempunyai Ketepatan Waktu Dalam Bekerja.....	77
5.4.1.4.	Karyawan Mempunyai Ketelitian Dalam Bekerja Sesuai Kemampuan Individu.....	79
5.4.1.5.	Karyawan Mempunyai Kecakapan Dalam Menyatukan Elemen Yang Terlibat Dalam Manajemen.....	81
5.4.1.6.	Karyawan Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar.....	82
5.4.1.7.	Karyawan Mempunyai Pencapaian Target Dalam Perusahaan Menyelesaikan Pekerjaan	

Yang Dibebankan kepadanya Dengan

Baik.....	85
5.5. Uji Regresi Linear Sederhana.....	93
5.6. Uji Parsial.....	94
5.7. Koefisien Korelasi.....	95
5.8. Koefisien Determinasi.....	96
5.9. Pembahasan.....	97
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	99
6.2. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Jumlah Bagian Kantor Pada PT. Citra Riau	
	Sarana.....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1.	Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 5.1.	Data Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 5.2.	Data identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.3.	Data Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.....	57
Tabel 5.4.	Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 5.5.	Data Identitaas Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	59
Tabel 5.6.	Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 5.7.	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana.....	65
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Membantu Menyadarkan Kemampuan Sesuai dengan Keahlian Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana.....	66
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karier Memperkuat Hubungan Sikap Karyawan Terhadap Perusahaan Pada PT. Citra Riau Sarana.....	67
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Tentang Menciptakan Iklim Yang Positif Agar Bermental Sehat Pada PT. Citra Riau Sarana.....	68

Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Membantu Memperkuat Program-Program Perusahaan Lainnya Agar Tujuan Perusahaan Tercapai Pada PT. Citra Riau Sarana.....	70
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Menggiatkan Suatu Pemikiran Jarak Waktu Yang Panjang Pada PT. Citra Riau Sarana.....	71
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Berupaya Meningkatkan Kemampuan Memanfaatkan Kesempatan Untuk Berkembang Pada PT. Citra Riau Sarana.....	72
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden Tentang Selalu Berusaha Bertanggung Jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada PT. Citra Riau Sarana.....	75
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Tentang Meningkatnya Kemampuan Menghadapi Perubahan Pada PT. Citra Riau Sarana.....	77
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Dalam Bekerja Pada PT. Citra Riau Sarana.....	78
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Tentang Teliti Dalam Bekerja Pada PT. Citra Riau Sarana.....	80
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Dalam Menyatukan Elemen Dalam Manajemen Pada PT. Citra Riau Sarana.....	82
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Pada PT. Citra Riau Sarana.....	84

Tabel 5.21.	Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Menyelesaikan Pekerjaan Yang Dibebankan Kepadanya Dengan Baik Pada PT. Citra Riau Sarana.....	85
Tabel 5.22.	Rekapitulasi Hasil Mengenai Pengembangan Karier Pada PT. Citra Riau Sarana.....	87
Tabel 5.23.	Rekapitulasi Hasil Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana.....	90
Tabel 5.24.	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	93
Tabel 5.25.	Hasil Perhitungan Uji-t (Uji Parsial).....	94
Tabel 5.26.	Hasil Koefisien Korelasi.....	95

Gambar 1.1. Kerangka Penelitian.....	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Citra Riau Sarana.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia berpengaruh besar dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan itu sendiri, ketika karyawan mencapai tujuan perusahaan itu sangat tergantung bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan. Mengingat begitu penting peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kinerja karyawan dengan melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier.

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu untuk perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. Husnan (2001:94) mengungkapkan agar suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan

tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia lah 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.

Untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan sangat perlu melakukan usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawan dengan salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karier karyawan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat bersemangat dan termotivasi, contohnya memberikan penghargaan seperti pengembangan karir. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karier bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Sehingga mereka dapat terus bersemangat, termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan terhadap perusahaan salah satunya PT. Citra Riau Sarana.

PT. Citra Riau Sarana adalah salah satu bentuk usaha dari Wilmar Group yang bergerak di bidang non perkebunan dan beroperasi pada pertengahan bulan Oktober 2007 dengan Akte Notaris Syawal Sutan nomor 44 dengan pengesahan SK Menteri Kehakiman RI no : C2-12.HT.01.01-TH 95 Tanggal 12 Oktober

1995. Kemudian anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan terakhir pada Tanggal 31 Desember 2005 dengan akta notaris Eddy Simin, SH no: 67 dengan SK Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia no: C – 05089.HT.01.04.TH 2006 pada Tanggal 22 Februari 2006.

Perusahaan ini telah mendapat persetujuan pembangunan dengan Surat Izin Tempat Usaha (SITU) No: 107/KPPT/2012 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 19 Juni 2012, Surat Izin Bangunan (SIB) No: 58/KPPT/HO/2012 dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 19 Juni 2012, dengan Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No: 040111501547 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru pada tanggal 20 September 2011.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada perusahaan PT. Citra Riau Sarana, yakni perusahaan yang bergerak dibidang industri kelapa sawit, yang memproduksi Minyak Kelapa Sawit atau *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK) dengan kapasitas pengolahannya 30 Ton TBS/Jam, alasan pemilihan obyek penelitian ini disebabkan karena PT. Citra Riau Sarana saat ini masuk kedalam kelompok perusahaan menengah di Indonesia dari sisi aset, seiring dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas, dengan memberikan pelayanan yang baik didukung oleh sistem pengelolaan dana yang optimal, kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan PT. Citra Riau Sarana.

Berikut ini adalah Data Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 1.1

Data Jumlah Bagian Kantor pada PT. Citra Riau Sarana

No	NIK Karyawan	Nama Karyawan	Gang	Status
1	1	RISKA ELFINA	PR001	KBT

2	2	EDI SAPUTRA	KT001	KBT
3	4	M. EGI KURNIAWAN	KT001	KBT
4	5	SUPRIANTO	KT001	KBT
5	6	HARLY GUNAWAN	KT001	KBT
6	8	IKA WAHYUNI NURMALITASARI	PR002	KBT
7	9	ZULPAN	KM001	KBT
8	10	INDRA DINAR SAPUTRA	KM001	KBT
9	11	SARMAN	KM001	KBT
10	12	MULYADI	KM001	KBT
11	13	WALUYO	LB002	KBT
12	14	BUDI ANTORO	UM001	KBT
13	15	BUDI SUDARWANTO	KM001	KBT
14	16	WANDA SUPRIYADI	KT001	KBT
15	17	WALSONO	MT001	KBT
16	18	SURIANDI	MT001	KBT
17	19	JOKO NURYASIN	MT001	KBT
18	20	SAHRUL	PR002	KBT
19	21	HARIANTO	MT001	KBT
20	22	MARAHALIM POHAN	MT001	KBT
21	24	HAZMAN	MT001	KBT
22	25	MARJAN	MT001	KBT
23	26	KHAIRUL ANAM	MT001	KBT
24	27	EPRIADI	MT001	KBT
25	28	ERY SAPRIYANTO	KM001	KBT
26	29	ABDUL MANAR	MT001	KBT
27	30	FAJR SUKOCO	MT001	KBT
28	31	HARDIONO	MT001	KBT
29	32	SUMRAWADI	PR001	KBT
30	33	TUKIMIN	PR001	KBT
31	34	MUSLIMIN	PR001	KBT
32	35	SAMSUL BAHRI NASUTION	PR001	KBT
33	36	TRI YULIANTO	PR001	KBT

34	37	SANDRA ASWIL	PR001	KBT
35	38	ARIF RUDIANTO	PR001	KBT
36	39	ASROPI	PR001	KBT
37	40	AHMAD RAMBE	PR001	KBT
38	41	HENDRI SAPUTRA	PR001	KBT
39	42	RONI FASLAH	PR001	KBT
40	43	MUJIANTO	PR002	KBT
41	44	HERU SUSANTO	PR001	KBT
42	45	MUHAMMAD SAMSI RIDWAN	PR001	KBT
43	46	ENDI NURWITOTO	PR001	KBT
44	47	HERU HERIANTO	PR001	KBT
45	48	ROHMAT MUSLIMIN	PR001	KBT
46	49	SUTIKNO	PR001	KBT
47	50	TRİYADI	PR001	KBT
48	51	AGUS MASNGUT	PR002	KBT
49	52	ISMADI	PR002	KBT
50	53	SURYA BAKTI	LB001	KBT
51	54	WANGSA SANJAYA	PR002	KBT
52	55	LIA ARIANTO	PR002	KBT
53	56	SUWANTO	PR002	KBT
54	57	RUMANTO	PR002	KBT
55	58	HAMDAN	PR002	KBT
56	59	ARIZAL	PR002	KBT
57	60	SAUDI	PR002	KBT
58	61	KINTONO	PR002	KBT
59	62	BAMBANG EDI WALUYO	PR001	KBT
60	63	SUPRIYANTO	PR002	KBT
61	64	HASAN BASRI	PR002	KBT
62	65	JAJA JANUAR	PR002	KBT
63	66	AHMAD ANSHORI	PR002	KBT
64	67	MUHAMMAD ZULFAN	PR002	KBT
65	69	DARNI	PR002	KBT

66	70	ASEP HENDRIK	PR002	KBT
67	73	IMAM MASHURI	LB001	KBT
68	74	SURIADI	LB001	KBT
69	75	SYAFRODIN	LB001	KBT
70	76	AMDUL	LB001	KBT
71	78	TATANG SUPRIYADI	LB002	KBT
72	79	JAIPANDI	PR002	KBT
73	80	SYUKRI	PR001	KBT
74	82	ANDI ASMORO	LB002	KBT
75	83	IRWANTO	LB002	KBT
76	84	TIGOR VADERISMAN SIMBOLON	MT001	KBT
77	85	AGUS IRAWAN	LB002	KBT
78	86	DJOKO SARJONO	LB001	KBT
79	87	KHOIRUL MUAFIQ	PR001	KBT
80	88	EKA AGUS KURNIAWAN	LB002	KBT
81	89	SUPARMIN	LB002	KBT
82	91	MUHAMAD SURURI	PR002	KBT
83	92	HEJONRI SITUMORANG	MT001	KBT
84	93	SAEFUL LUKMAN	KT001	KBT
85	94	AHMAD ROZAQI	KM001	KBT
86	95	YAHYA DONI HARDIANTO	LB002	KHL
87	97	BUDI PRANOTO	LB002	KHL
88	98	FAUZI ADRIANSYAH	LB002	KHL
89	99	LEO HENDRATNO	LB002	KHL
90	100	HENDRI ARDIANSYAH	LB002	KHL
91	102	DEBI MARIANTO	LB002	KHL
92	103	ZAENURI	LB002	KHL
93	104	ADE ANANG HIDAYAT	MT001	KHL
94	105	ALBET RIADI	LB002	KHL
95	106	MUHAMMAD SOFYAN NASUTION	LB002	KHL
96	108	KHAIRUL ANAS	LB002	KHL
97	109	TRI SUMANTRI	LB002	KHL

98	111	OKTAVIAN	LB002	KHL
99	112	QORI PRATAMA	LB002	KHL
100	113	HERIYANTO	LB002	KHL
101	114	FUAT HASAN	LB002	KHL
102	118	DANA STYADI TRIBAWONO	LB002	KHL
103	119	LANTIKA WANTRI NAINGGOLAN	LB001	KBT
104	120	ROZAK FAUZI AMIN	LB001	KBT
105	121	DWI YANTO	LB001	KBT
106	122	BERLIN EFENDI	LB002	KBT
107	123	DONI HARIANTO	LB002	KBT
108	124	SUTIKNO	LB002	KBT
109	125	JAJANG MAULANA	PR001	KBT
110	126	ASHABIBULLAH	PR002	KBT
111	127	MAHRYAN SYAHPUTRA	PR002	KBT
112	128	MUHAMMAD NURWAHID	UM001	KBT
113	129	SYAHRUL MUBAROKAH	PR001	KBT
114	130	RISFITA SOFIA	KT001	KBT
115	131	JOKO PRIYONO	UM001	KBT
116	133	SABAR	KT001	KBT
117	134	SUTRISNO	UM001	KBT
118	135	ZAINAL ABIDIN	PR002	KBT
119	136	SYABRITA INDRA JAYA	KT001	KBT
120	137	ANDI ARMAN SIANTURI	KT001	KBT
121	138	ANASRI	KM001	KBT
122	139	TEGUH RIAN TO	PR002	KBT
123	140	HUSNI THAMRIN	PR002	KBT
124	20159029	NURSAMSI	SF001	STF
125	20959030	MARJUSMAN	SF001	STF
126	140308111	LUDI AGUNG WAHYUDI	SF001	STF
127	141159695	TUMPAL RAHMAD HIDAYAT PARDEDE	SF001	STF
128	160712129	ALI MUDA	SF001	STF
129	161009224	MARDIANTO	SF001	STF
130	980108016	SUPARMIN	SF001	STF

131	980747018	AMIN WAHYUDI	SF001	STF
-----	-----------	--------------	-------	-----

Sumber: PT. Citra Riau Sarana, 2020

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Citra Riau Sarana bagian kantor yang memiliki jenjang karier berjumlah 131 orang terdiri dari KBT (kerja bulanan tetap) 115 orang. KHL (kerja harian lepas) 17 orang dan STF (staf) 8 orang. Semua peningkatan jabatan diatas hanya dapat diraih karyawan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, dan memenuhi syarat yang ditetapkan oleh PT. Citra Riau Sarana.

Pengembangan karier juga dilakukan oleh PT. Citra Riau Sarana dimulai dari perencanaan hingga pengembangan karier menuju sasaran. PT. Citra Riau Sarana yang bergerak dibidang industri kelapa sawit, yang memproduksi Minyak Kelapa Sawit atau *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK) dengan kapasitas Pengolahannya 30 Ton TBS/Jam, sehingga para karyawannya bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengembangan Karier di PT. Citra Riau Sarana perusahaan memberikan target produksi dalam 1 tahun atau budget dalam 1 tahun 12.000 ton, maka dalam 1 bulan harus dapat 1000 ton. jika target tercapai dan waktu kunjungan top manajemen kelapangan selalu memuaskan tidak ada looses (produksi hilang) akan ada nilai plus untuk karyawan, selain itu point-point yang mendukung seperti, komunikasi selalu baik dengan tim kerja, respon terhadap masalah sekecil apapun dilapangan sehingga tau akar permasalahan. Dan paling utama selalu mengutamakan intruksi pimpinan maka dari point diatas akan ada bakat (persentase) dikantor pusat jakarta untuk naik jabatan. Masalah untuk tenaga kerja itu sendiri seperti, terlambatnya keluar kartu BPJS ketenagakerjaan, sedangkan masalah sosial masih ada yang berniat mengklek lahan.

Di PT. Citra Riau Sarana menerapkan jenjang perencanaan karier dalam beberapa fase, mulai dari fase awal atau yang sering disebut dengan karier awal adalah fase yang menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal bekerja. Yang kedua Fase lanjutan, fase ini merupakan fase pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, akan tetapi masih menitik beratkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan. Yang ketiga Fase Mempertahankan, yaitu fase di mana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa yang lampau. Yang terakhir ialah fase pensiun, dinamakan fase ini akhir dari karir karyawan, yakni suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karier.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa PT. Citra Riau Sarana berpandangan bahwa pengembangan karier harus dilakukan karena perusahaan memahami kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan melalui kesempatan karier yang tersedia di perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA RIAU SARANA”**



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu : **“Bagaimana Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana?”**

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penilitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana.

2. Manfaat Penelitian

Setelah ditetapkan tujuan, maka manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Dapat memperkaya hasanah ilmu pengetahuan penulis khususnya bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Untuk memberikan masukan/pertimbangan dalam hal kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan ikut memperluas teori-teori pengembangan pengetahuan dibidang sumber daya manusia.



1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah cara atau metode dalam mempersiapkan karya ilmiah, dalam menggambarkan skema sebuah penelitian untuk menggambarkan dan menafsirkan semester pertama hingga terakhir. Ini bertujuan untuk memudahkan pembaca untuk memahami karya ilmiah yang telah dilakukan. Penelitian ini terdiri dari enam bab, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menjelaskan teori-teori dalam penelitian ini serta diakhiri rumusan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi penelitian, operasi variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

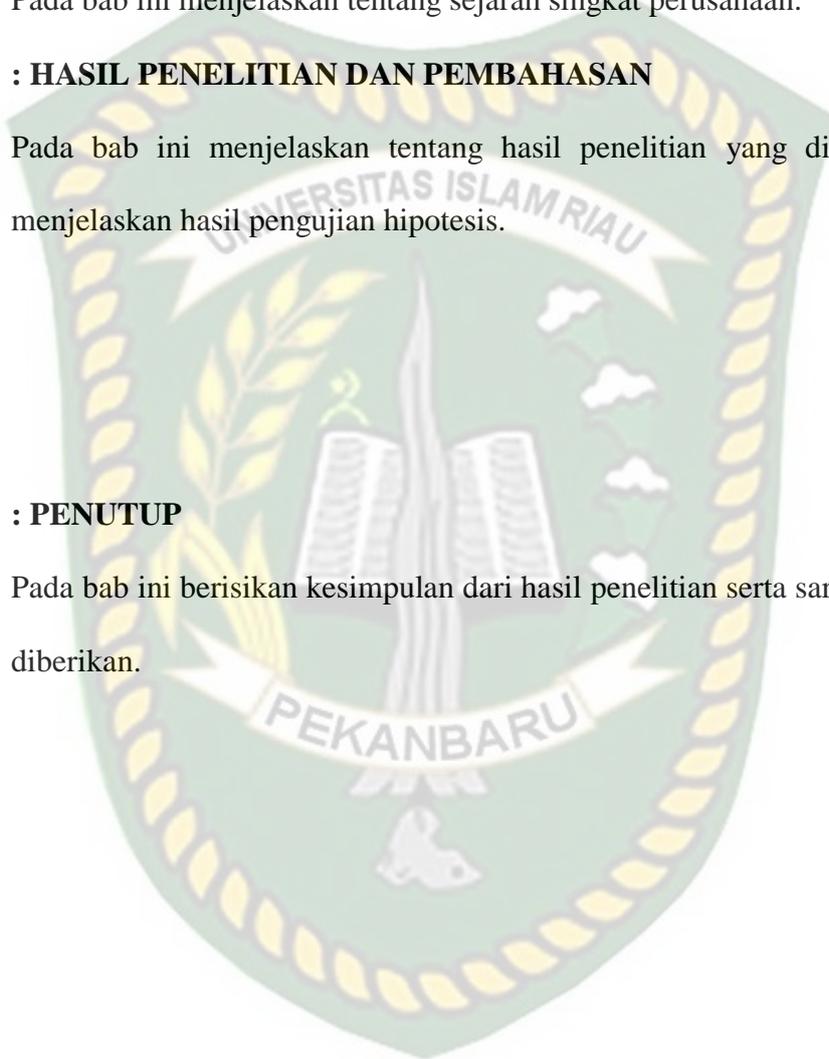
Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan serta menjelaskan hasil pengujian hipotesis.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan.





BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

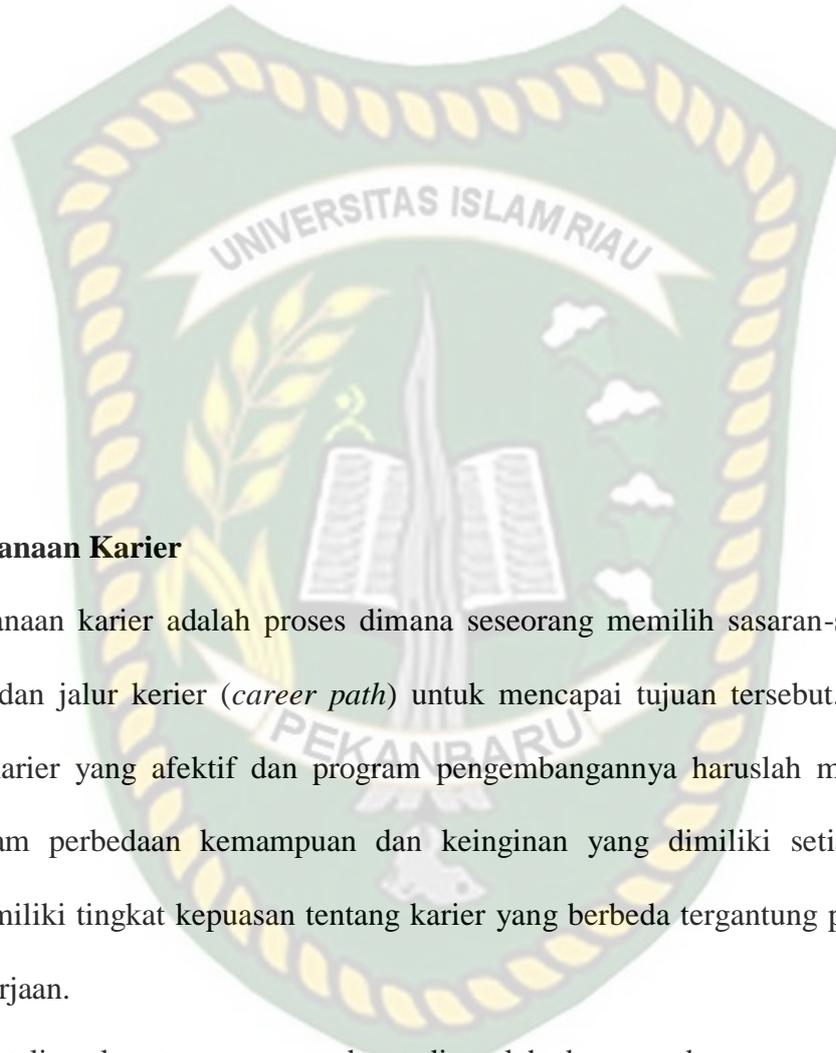
2.1. Pengembangan Karier

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karier karyawan yang disebut dengan perencanaan karier, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karier. Pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi semangat mereka dalam bekerja dengan baik. Handoko (2008) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan.

Sedangkan menurut Robbins (2007) pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengetahuan karyawan PT. Citra Riau Sarana memberikan pelatihan- pelatihan baik formal maupun non-formal kepada para karyawannya, PT. Citra Riau Sarana juga merekrut karyawan yang sudah diberikan pelatihan dan pendidikan untuk bekerja di perusahaan tersebut.



2.1.2. Perencanaan Karier

Perencanaan karier adalah proses dimana seseorang memilih sasaran-sasaran karier (*career goal*) dan jalur karier (*career path*) untuk mencapai tujuan tersebut. Yani (2012) Perencanaan karier yang afektif dan program pengembangannya haruslah memperhatikan berbagai macam perbedaan kemampuan dan keinginan yang dimiliki setiap karyawan. Karyawan memiliki tingkat kepuasan tentang karier yang berbeda tergantung pada indikator umur dan pekerjaan.

Terdapat lima keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya perencanaan karier yang ditetapkan organisasi.

1. Membantu pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan dengan mencatat berbagi informasi terkait kemampuan karyawan sehingga bisa digunakan secara objektif untuk keputusan mempromosikan karyawan yang berprestasi.

2. Mendorong loyalitas dan komitmen karyawan pada perusahaan dan memperkecil ketidakpuasan yang berujung keluarnya karyawan dari perusahaan.
3. Karyawan dapat mengoptimalkan kemampuannya karena yakin bahwa kariernya di perusahaan akan berjalan baik.
4. Karyawan akan yakin dapat tumbuh dan berkembang dalam perusahaan.
5. Karyawan akan puas terhadap perusahaan dan tentu saja semangat dan termotivasi dalam bekerja.

2.1.3. Model Pengembangan Karier

Secara garis besar ada dua pendekatan terhadap model pengembangan karier, yaitu model tradisional dan model tontemporer. Pengembangan karier merupakan proses yang dilalui karyawan melalui serangkaian tahapan, masing-masing ditandai berbeda.

a. Model Pengembangan Karier Tradisional

- Tahapan Eksplorasi

Pada tahapan eksplorasi individu berupaya mengidentifikasi jenis pekerjaan yang menarik minat mereka. Jika mereka mengidentifikasi jenis pekerjaan atau jabatan yang menarik minatnya, individu itu mulai mengejar pendidikan atau pelatihan yang dibutuhkan secara khusus. Eksplorasi terjadi pada usia pertengahan belasan tahun sampai awal atau akhir dua puluhan di mana individu itu masih bersekolah atau kuliah. Eksplorasi berlanjut ketika individu memulai pekerjaan baru. Dalam banyak hal pekerja baru belum siap memulai tugas dan peran pekerjaan tanpa bantuan dan arahan dari orang lain.

- Tahapan Penentuan (Establishment)

Pada tahap establishment, individu menemukan tempatnya diperusahaan, memberikan kontribusi yang mandiri, memperoleh tanggung jawab yang besar dan kesuksesan financial, serta membangun gaya hidup yang dikehendaki. Para karyawan pada tahap ini tertarik dipandang sebagai kontributor kesuksesan perusahaan. Karyawan yang telah mencapai tahapan establishment

dipandang sebagai kolega. Kolega adalah karyawan yang lebih mandiri atau lebih berpengalaman daripada mereka yang ada di tahapan eksplorasi. Mereka mempelajari bagaimana perusahaan memandang kontribusi mereka dari interaksi informal dengan sesama manajer dan umpan balik formal yang diterima melalui sistem penilaian kerja. Untuk karyawan pada tahapan ini, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang membantu menyeimbangkan peranan kerja dan non-pekerjaan.

- Tahapan Pemeliharaan (Maintenance)

Dalam tahapan maintenance, individu tertarik dengan memelihara keterampilannya agar tetap up to date dan dipersepsi oleh orang lain sebagai orang yang memberi kontribusi kepada perusahaan. Karyawan dalam tahapan ini memiliki pekerjaan bertahun-tahun, banyak pengetahuan kerja dan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana perusahaan mengharapkan bisnis dilakukan. Karyawan dalam tahap ini bisa menjadi pelatih atau mentor yang berharga bagi karyawan baru.

- Pengunduran (Disengagement)

Dalam tahapan pengunduran, individu mempersiapkan perubahan dalam keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan non pekerjaan. Secara khusus berpikir tentang karyawan tua yang akan pensiun dan berkonsentrasi

seungguhnya ada aktivitas non pekerjaan seperti olahraga, hobi, bepergian atau menjadi relawan. Akan tetapi sebuah survey yang dilakukan oleh Watson Wyatt, sebuah perusahaan

konsultan sumber daya manusia internasional menemukan bahwa tiga dari empat karyawan tua lebih senang mengurangi jam kerjanya secara bertahap daripada menghadapi pekerjaan secara penuh atau bukan pekerjaan secara penuh. Bagi banyak karyawan tahapan ini berarti pengurangan jam kerja secara bertahap. Program pensiun secara bertahap membantu karyawan maupun perusahaan. Perusahaan memperoleh manfaat dari pengetahuan karyawan yang berpengalaman dan keterampilan khusus sambil mengurangi biaya mempekerjakan dan melatih karyawan baru.

b. Pandangan Karier Kontemporer

Tren dalam globalisasi, demografi, teknologi (baik informasi maupun yang lainnya), perubahan hubungan kerja, pekerjaan berbasis tim dan struktur organisasi baru mempunyai dampak yang signifikan terhadap cara pandang karier. Dari sudut pandang ini, para pakar mempertanyakan relevansi jenjang karier tradisional.

Pandangan kontemporer mengenai pembangunan karier berpendapat bahwa individu dan organisasi harus fleksibel dan dapat beradaptasi agar tetap sukses dalam lingkungan yang terus menerus berubah dan tidak menentu. Untuk menghadapi kondisi seperti itu, dibutuhkan perubahan paradigma karier, yang salah satu diantaranya protean career. Protean career merupakan karier yang kerap berubah yang didasarkan atas perubahan-perubahan pada minat,

kemampuan dan nilai seseorang serta perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja.

2.1.4. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Dubrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2008 : 77) tujuan dari pengembangan karir adalah:

“a) To aid in achieving individual and organizational goals; b) To indicate concern for the welfare of individuals; c) To help individuals realize their potential; d) To strengthen the relationship between the individual and the organization; e) To demonstrate social responsibility; f) To aid affirmative action (EEO) programs; g) To reduce turnover and personnel costs; h) To reduce managerial and professional obsolescence; i) To encourage the long-range point of view”.

Pendapat tersebut kemudian dijelaskan oleh Mangkunegara sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- b. Perusahaan merencanakan pengembangan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
- c. Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- e. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
- g. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar

tujuan perusahaan tercapai.

- h. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya karyawan menjadi lebih efektif.
- i. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keuasangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- j. Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan karyawan.
- k. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.



2.1.5. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir menurut Rivai (2004 : 285) adalah:

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan.
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.

- c. Memudahkan penempatan ke luar negeri.
- d. Membantu didalam keanekaragaman tenaga kerja.
- e. Mengurangi pergantian.
- f. Menyaring potensi karyawan.
- g. Mengurangi penimbunan karyawan.
- h. Memuaskan kebutuhan karyawan.
- i. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.



2.1.6. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008 : 131) indikator pengembangan karir adalah:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir, dengan prestasi kerja yang berkualitas.

2. Exposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan.

3. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak perusahaan orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan perusahaan dengan dedikasi jangka waktu panjang terhadap perusahaan.

4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain.

5. Kesempatan Untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh dalam perusahaan.

6. Dukungan Manajemen

Untuk mendukung program pengembangan karir sangat

dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.1.7. Tahap-Tahap Pengembangan Karier

Tahapan-tahapan pengembangan karir dalam organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun. Melalui empat tahapan pengembangan karir, yaitu :

1. Fase awal (tahap pembentukan)

Fase awal atau yang sering disebut dengan karier awal adalah fase yang menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal bekerja. Manajer dan spesialis sumber daya manusia dan karyawan itu sendiri haruslah dapat memastikan bahwa individu secara efektif berjalan bersamaan dalam perusahaan.

2. Fase Lanjutan

Fase lanjutan, yaitu fase pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, akan tetapi masih menitik beratkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan.

3. Fase Mempertahankan

Fase mempertahankan, yaitu fase di mana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa yang lampau. Dalam hal ini individu merasa telah terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.

4. Fase Pensiun

Fase pensiun menurut Simamora (2001) dinamakan karier akhir, yakni suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karier. Karyawan yang produktif dapat mengemban peran staf senior atau manajemen puncak, atau mereka mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non kepemimpinan. Selanjutnya, mereka mulai melepaskan diri dari belitan tugas-tugas dan bersiap pensiun. Bagi sebagian besar karyawan, tugas-tugas pokok akhir karier adalah tetap produktif dan menyediakan diri untuk pensiun yang efektif.

2.1.8. Masalah Dalam Pengembangan Karier

Betapapun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh karyawan disertai tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah karyawan itu sendiri.

Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Sondang P. Siagian (2006:215) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier seorang karyawan adalah :

- a. Prestasi kerja yang memuaskan pangkal tolak pengembangan karier adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan sulit 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 yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian karyawan yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja karyawan.
- c. Kesetiaan pada perusahaan 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 kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

- e. Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. Kesempatan untuk tumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.
- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain.

2.1.9. Peran Karyawan Dalam Perencanaan Karier

Seorang karyawan berperan dalam melakukan perencanaan kariernya, dia bertanggung jawab untuk terus meningkatkan keterampilan yang dia miliki untuk memastikan bahwa dirinya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kemungkinan munculnya masalah dengan karirnya saat ini. Untuk itulah ada baiknya seorang karyawan senantiasa dapat melakukan penilaian diri untuk mengenal aspirasi karier yang dia inginkan, mengukur kekuatan yang ia miliki dan hal-hal yang perlu ditingkatkan untuk lebih baik lagi. Dengan demikian dapat mengarahkan dirinya untuk memilih penugasan atau pekerjaan-pekerjaan yang lebih sesuai dengan aspirasi kariernya.



2.1.10. Peran Perusahaan dalam Perencanaan Karier Karyawan

Sejumlah kebijakan atau program dapat dibuat oleh perusahaan untuk mendukung pengembangan karier karyawan di perusahaan. Dengan adanya program ini pihak perusahaan berharap dapat :

- a. Mensinergikan antara strategi bisnis perusahaan dan perencanaan ketenagakerjaan.
- b. Mempertahankan karyawan untuk dapat terus berkarya kepada pihak perusahaan.
- c. Mencegah terjadinya penumpukan karyawan-karyawan yang potensial pada satu bagian.
- d. Membantu para karyawan untuk dapat memilih karir pada jabatan yang sesuai dengan aspirasi kariernya.
- e. Meningkatkan kemampuan para karyawan untuk dapat menghadapi perubahan yang terjadi dengan baik.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



2.1.11. Peran Manajer dalam Perencanaan Karier

Terlepas dari ada atau tidaknya program manajemen karir di sebuah perusahaan, seorang manajer dapat melakukan beberapa hal yang sederhana untuk membantu stafnya dalam memenuhi kebutuhan pengembangan kariernya sebagai berikut :

- a. Mendiskusikan tentang pentingnya menyusun sebuah rencana karier bagi seorang karyawan.
- b. Membuat jadwal penilaian karya secara regular. Dalam kegiatan ini, manajer dapat menitik beratkan proses penilaian karya pada keterampilan dan prestasi kerja.
- c. Memberikan bantuan mentoring dan konseling apabila diperlukan.
- d. Memberikan semacam rencana karier.
- e. Menjelaskan manfaat yang ada di dalam program manajemen karier perusahaan, dan cara mereka memanfaatkan program yang ada tersebut secara efektif.

2.1.12. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil sebuah instansi yang telah dihubungkan dengan visi yang di emban suatu perusahaan.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja (As'ad, 2003) yaitu:

1. Prosedur subjektif

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh superior (atasan), sub ordinates (bawahannya), peers (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, outside observer (para observer dari luar), dan self (diri sendiri).

2. Tindakan langsung

Metode ini tidak seperti metode terdahulu di mana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja karyawan bawahannya.

3. Uji profisiensi

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan karyawan. Dalam hal ini karyawan yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

Pandangan lain dikemukakan Patricia King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Misalnya sebagai seorang guru

tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dalam proses mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Ahli lain yaitu Galton dan Simon memandang bahwa kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang.

Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kinerja yang telah ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan seperti target atau kriteria yang ditentukan.

2.1.13. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang memengaruhi kinerja ialah faktor yang menentukan baik atau buruknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya disebuah organisasi, baik itu faktor dari luar (eksternal) maupun dari dalam (internal) diri karyawan, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor yang disebut juga disposisional yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim dalam perusahaan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya, dibanding dengan ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan atau keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun di luar lembaga.

2.1.14. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Dalam Sri lis, 2015) Indikator Kinerja Karyawan adalah :

1. Ketelitian bekerja adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
2. Kecakapan adalah kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
3. Tanggung jawab adalah menunjukkan seberapa besarnya karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan pra sarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap harinya.
4. Ketepatan dalam bekerja adalah karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.
5. Hasil kerja yang baik adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.

6. Penyelesaian pekerjaan adalah selesainya sebuah pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.
7. Pencapaian target pekerjaan adalah keberhasilan karyawan dalam pencapaian target perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.



2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Nasrul Yusuf Nasution (UIR, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau	- Pengembangan Karier - Kinerja Karyawan	Kinerja Pegawai Dikatakan Sangat Baik
2	Sri Utami (UIR, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dimas Drilindo Duri	- Pengembangan Karier - Kepuasan Kerja	Menunjukkan Bahwa Pengembangan Karier Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3	Dwi Chyntia Irawan (UIR, 2017)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru	- Pengembangan Karier - Kinerja Karyawan	Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
4	Tito Anke Putra Chaneri (UIR, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu	- Pengembangan Karier - Prestasi Kerja	Disimpulkan Bahwa Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Perustakaan U
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Universitas Islam Riau

2.3. Kerangka Penelitian

Gambar 1.

Kerangka Penelitian



Sumber: Data Olahan, 2019.

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan telaah pustaka maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : **Diduga Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Riau Sarana.**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Citra Riau Sarana yang beralamat di Giri Sako, Kecamatan Logas Tanah Darat, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau 28471.

3.2. Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu Pengaruh Pengembangan

Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana mengenai penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
<p><i>Pengembangan Karier (X₁)</i></p>	<p>3.2.1.1. Peningkatan Kemampuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan merencanakan pengembangan karier dengan meningkatkan kesejahteraan agar lebih tinggi loyal karyawan b. Perusahaan membantu karyawan akan kemampuannya menduduki suatu jabatan tertentu dengan keahlian karyawan c. Pengembangan karier memperkuat hubungan sikap karyawan terhadap karyawan d. Karyawan menciptakan iklim kerja positif agar menjadi bermental e. Karyawan memperkuat program-program perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai f. Karyawan menggiatkan suatu pemikiran atau pandangan jarak waktu panjang g. Karyawan berupaya meningkatkan kemampuan dengan memanfaatkan kesempatan untuk berkembang 	<p>Ordinal</p>
<p><i>Kinerja karyawan (Y₁)</i></p>	<p>2. Kualitas Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menerima pekerjaan b. Karyawan meningkatkan kemampuan agar dapat menghadapi 	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Miik :

		<p>perubahan terjadi dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none">c. Karyawan mempunyai ketepatan waktu dalam bekerjad. Karyawan mempunyai ketelitian dalam bekerja sesuai kemampuan individue. Karyawan mempunyai kecakapan dalam menyatukan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam situasi manajemenf. Karyawan mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standarg. Karyawan mempunyai pencapaian target dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik	Ordinal
--	--	--	---------

3.3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam uraian ini adalah sebagai berikut :

❖ Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari perusahaan yang dapat dibuktikan dengan angka-angka yang akan diolah dan dianalisa sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

❖ Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan.

b. Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

❖ Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan, berupa tanggapan mengenai pengembangan karier dan prestasi kerja.

❖ Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Citra Riau Sarana yang berupa dokumen dan data olahan yang berkenaan

dengan jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, pengembangan karier karyawan dan struktur organisasi.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.

Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Dalam praktiknya, seorang peneliti jarang sekali melakukan penelitian terhadap keseluruhan kumpulan elemen (populasi) (Sanusi, 2014: 87).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana. Sedangkan sampel penelitian di tentukan berdasarkan *Purposive Sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Oleh karena itu sampel yang diambil adalah karyawan bagian kantor sebanyak 131 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil. Bila hasil penelitian akan digeneralisasikan (kesimpulan data sampel yang dapat diberlakukan untuk populasi) maka sampel yang digunakan untuk sumber data harus representative dapat dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi secara random sampai jumlah tertentu (Sugiyono, 2013: 285).

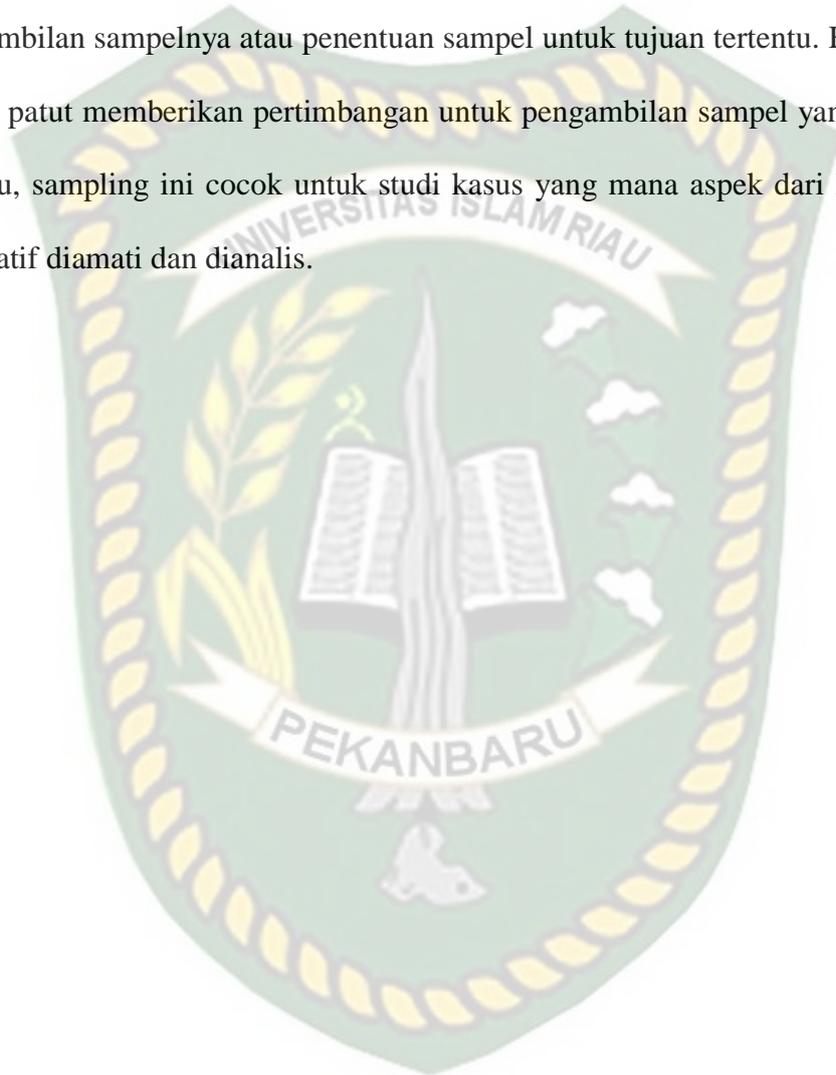
Dari jumlah populasi diatas, maka penulis melakukan pengambilan sampel responden dari populasi penelitian maka digunakan ketentuan dalam menentukan ukuran sampel berdasarkan pendapat slovin dengan rumusan sebagai berikut (Sanusi, 2014:101).

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

$$n = \frac{131}{1+(131)(10\%)^2}$$

$$n = 57 \text{ Orang}$$

Purposive Sampling dikenal dengan *sampling pertimbangan* ialah teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu didalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu. Hanya mereka yang ahli yang patut memberikan pertimbangan untuk pengambilan sampel yang diperlukan. Oleh karena itu, sampling ini cocok untuk studi kasus yang mana aspek dari kasus tunggal yang representatif diamati dan dianalisis.



3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

3.5.1. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan ditujukan, kuesioner ini akan dibagikan kepada karyawan PT. Citra Riau Sarana sebanyak 57 orang.

3.5.2. Wawancara

Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi dan wawancara langsung dengan pihak perusahaan terutama pimpinan dan karyawan PT. Citra Riau Sarana.

3.6. Teknik Analisis Data

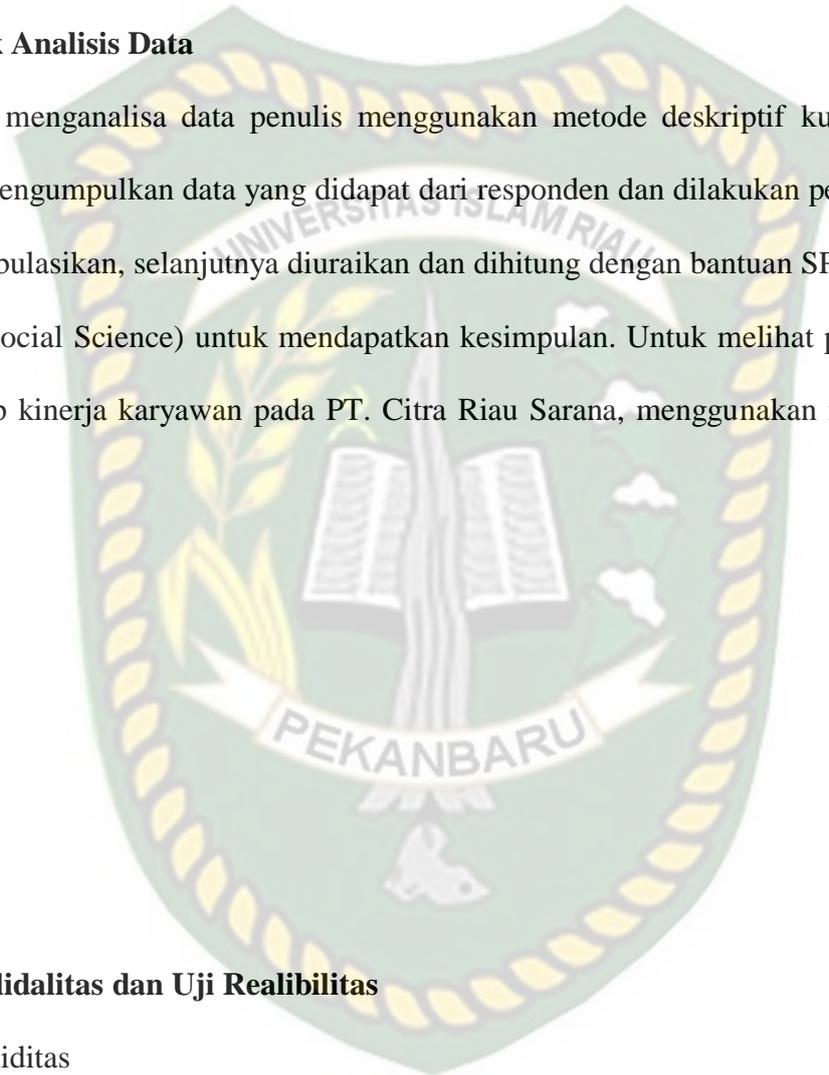
Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data kemudian ditabulasikan, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan bantuan SPSS (Statistical Package For Social Science) untuk mendapatkan kesimpulan. Untuk melihat pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana, menggunakan metode seperti dibawah ini:

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner mampu menggunakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji valid ialah dengan korelasi sederhana. Untuk uji ini dilakukan nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item pertanyaan tersebut dilakukan valid, sedangkan r hitung $\leq r$ tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Kriteria Uji Validitas:



- Jika r hitung positif dari r hitung $\geq r$ tabel, maka item tersebut adalah valid.
- Jika r hitung negatif dan r hitung $\leq r$ tabel, maka item tersebut adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Kriteria Uji Reliabilitas:

- Jika r -Alpha positif dan lebih besar dari r -tabel, maka variable tersebut adalah reliable.
- Jika r -Alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel, maka variable tersebut adalah tidak reliable.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara pengembangan karier dengan prestasi kerja karyawan. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Pengembangan karier

ε = epsilon, tingkat error

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal kuantitatif untuk ini menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut:

- Sangat baik : Bobot/nilai = 5
- Baik : Bobot/nilai = 4
- Cukup : Bobot/nilai = 3
- Tidak baik : Bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : Bobot/nilai = 1

3.6.3. Koefisien Korelasi (r)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan maka digunakan analisis korelasi dengan rumus-rumus :

$$R = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yang dihitung dengan rumus :

$$R^2 = r^2 = \frac{b \{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$



3.6.5. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri erpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dimana jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

$$t \text{ hitung } x = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t

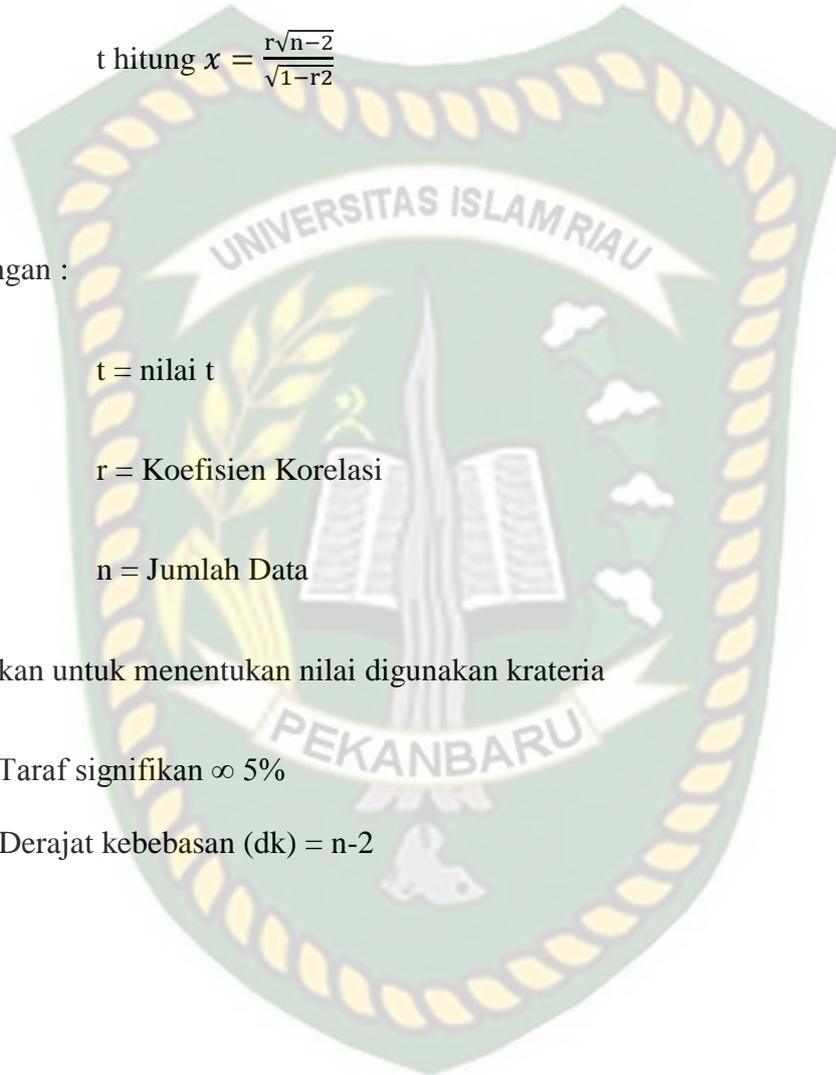
r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

Sedangkan untuk menentukan nilai digunakan krateria

- Taraf signifikan ∞ 5%

Derajat kebebasan (dk) = n-2





BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Grup Wilmar adalah konglomerat agribisnis besar yang mengkhususkan diri dalam produksi dan perdagangan minyak sawit dan beroperasi di Asia, Eropa Timur, dan Afrika. PT. Citra Riau Sarana adalah salah satu bentuk usaha dari Wilmar Group yang bergerak di bidang non perkebunan dan beroperasi pada pertengahan bulan Oktober 2007 dengan Akte Notaris Syawal Sutan nomor 44 dengan pengesahan SK Menteri Kehakiman RI no : C2-12.HT.01.01-TH 95 Tanggal 12 Oktober 1995. Kemudian anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan terakhir pada Tanggal 31 Desember 2005 dengan akta notaris Eddy Simin, SH no: 67 dengan SK Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia no: C – 05089.HT.01.04.TH 2006 pada Tanggal 22 Februari 2006.

Perusahaan ini telah mendapat persetujuan pembangunan dengan Surat Izin Tempat Usaha (SITU) No: 107/KPPT/2012 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 19 Juni 2012, Surat Izin Bangunan (SIB) No: 58/KPPT/HO/2012 dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi pada Tanggal 19 Juni 2012,

dengan Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No: 040111501547 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru pada Tanggal 20 September 2011.

PT. Citra Riau Sarana memproduksi Minyak Kelapa Sawit *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK) dengan kapasitas Pengolahannya 30 Ton

TBS/Jam. Selain Batching Plant di Kuantan Singingi, perusahaan ini juga mengembangkan Batching Plant di Pekanbaru dan di Beberapa Provinsi di Indonesia yang didukung oleh tenaga profesional dan berpengalaman.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi PT. Citra Riau Sarana

Visi PT. Citra Riau Sarana adalah “Menjadi mitra bisnis yang unggul dan layak di percaya bagi Stakeholder”

4.2.2. Misi PT. Citra Riau Sarana

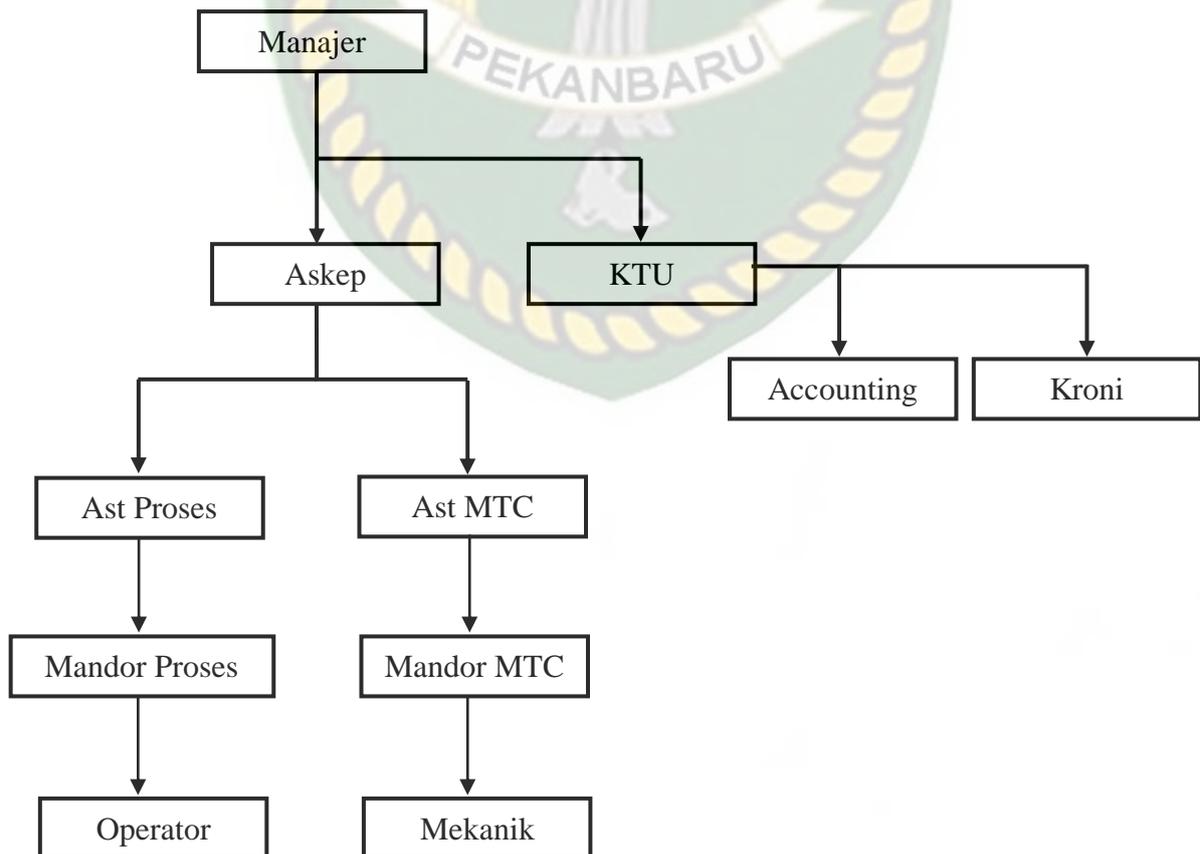
Misi PT. Citra Riau Sarana adalah “Perusahaan kelas dunia yang dinamis di bisnis agrikultur dan industri dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik”

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisinyaupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan tercipta juga suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggotaperusahaan.

Struktur organisasi pada PT Citra Riau Sarana II Taluk Kuantan berbentuk staf dan lini. Struktur organisasi ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan lain karena menunjukkan tingkat perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggungjawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT Citra Riau Sarana II Taluk Kuantan dapat di lihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi
PT. Citra Riau Sarana



Sumber: PT. Citra Riau Sarana, 2020

4.4. Aktivitas Perusahaan

PT. Citra Riau Sarana dalam melaksanakan kegiatan produksi buah kelapa sawit sampai menghasilkan *Crude Palm Oil*(CPO) selalu berupaya untuk meningkatkan kegiatan produktivitas pada setiap tahunnya. Proses pengolahan kelapa sawit sampai menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) terdiri dari beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:

4.4.1. Penerimaan dan penimbangan tandan buah segar (TBS)

Penerimaan TBS di PKS diawali dengan penimbangan TBS yang diangkat dengan kendaraan pengangkut buah ke pabrik. Penimbangan menggunakan sistem komputer, prinsip kerjanya yaitu truk yang melewati jembatan timbangan berhenti kemudian dicatat berat truk awal sebelum TBS di bongkar. Setelah di bongkar truk kembali di timbang, selisih berat awal dan akhir adalah berat TBS yang diterima di pabrik.

4.4.2. Penimbunan buah (Loading Ramp)

Hasil penimbangan TBS pada stasiun penerimaan buah selanjutnya di bongkar di *loading ramp* dan langsung di sortir untuk mengetahui berapa persen buah yang layak diolah.

4.4.3. Perebusan (Sterilization)

TBS (tandan buah segar) dari *loading ramp* dimasukkan ke dalam lori-lori rebusan yang terbuat dari plat baja berbentuk *stadium elips horizon*. Selanjutnya lori-lori dimasukkan ke stasiun perebusan. Tujuan dari perebusan

adalah untuk mengueangi peningkatan asam lemak bebas, untuk menurunkan kadar air serta untuk memudahkan pemisahan cangkang dan inti dengan keluarnya air dari biji.

4.4.4. Penebahan (Thresing)

Tandan buah sawit yang telah di sterilisasi dituang sedikit demi sedikit secara teratur keatas mesin penebah yang dilengkapi dengan drum berputar untuk memisahkan buah dari tandan.

4.4.5. Pelumatan (Digesting)

Pelumatan berfungsi untuk melepaskan daging buah sawit dari biji.

4.4.6. Proses Pengempaan

Proses pengempaan adalah dimulainya pengambilan minyak dari buah kelapa sawit dengan cara pelumatan dan pengempaan.

4.4.7. Proses Pemurnian Minyak

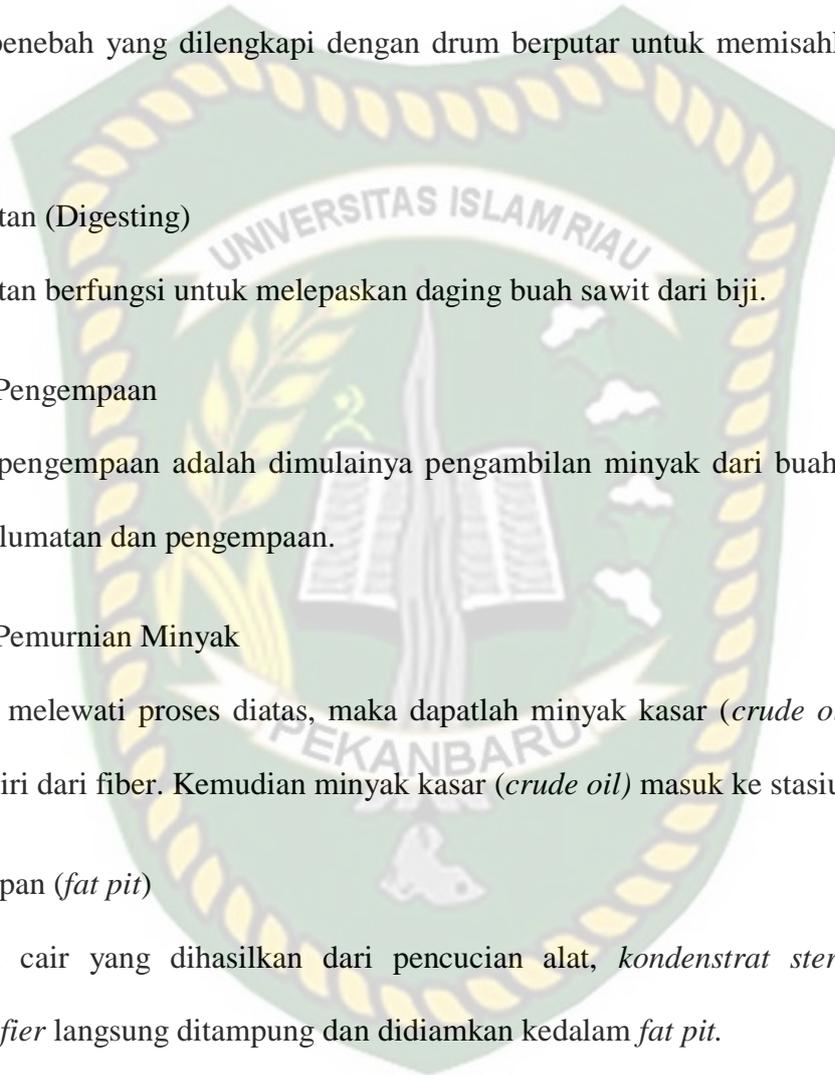
Setelah melewati proses diatas, maka dapatlah minyak kasar (*crude oil*) dan ampas press ayng terdiri dari fiber. Kemudian minyak kasar (*crude oil*) masuk ke stasiun klarifikasi.

4.4.8. Pengutipan (*fat pit*)

Limbah cair yang dihasilkan dari pencucian alat, *kondenstrat sterilizer*, *sludge separator*, *purifier* langsung ditampung dan didiamkan kedalam *fat pit*.

Air limbah didalam selokan *fat pit* ini dapat memisahkan kandungan minyak dan air berdasarkan berat.

4.4.9. Penimbunan CPO



Dari stasiun pemurnian minyak akan dihasilkan minyak bersih yang selanjutnya dipompakan ke tangki timbun.

4.5. Jenjang Perencanaan Karier di PT. Citra Riau Sarana

4.5.1. Fase awal

Fase awal atau yang sering disebut dengan karier awal adalah fase yang menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal bekerja. Manajer dan spesialis sumber daya manusia dan karyawan itu sendiri haruslah dapat memastikan bahwa individu secara efektif berjalan bersamaan dalam perusahaan.

4.5.2. Fase Lanjutan

Fase lanjutan, yaitu fase pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, akan tetapi masih menitik beratkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan.

4.5.3. Fase Mempertahankan

Fase mempertahankan, yaitu fase dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa yang lampau. Dalam hal ini individu merasa telah terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.

4.5.4. Fase Pensiun

Fase pensiun menurut Simamora (2001) dinamakan karier akhir, yakni suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karier. Karyawan yang produktif dapat mengemban peran staf senior atau manajemen puncak, atau mereka mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non kepemimpinan. Selanjutnya, mereka mulai melepaskan diri dari belitan tugas-tugas dan

bersiap pensiun. Bagi sebagian besar karyawan, tugas-tugas pokok akhir karier adalah tetap produktif dan menyediakan diri untuk pensiun yang efektif.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Identitas responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan dalam sebuah penelitian. Hal ini berhubungan dengan *capability* responden yang diambil dalam penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana yang akan dideskripsikan berdasarkan umur, jenis kelamin, jabatan, pendidikan, dan lama bekerja.

5.1.1. Umur Responden

Umur sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktifitas, termasuk dalam memperoleh suatu pekerjaan. Pada tabel 5.1 dikemukakan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner berdasarkan umur karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana.



Tabel 5.1.

Umur Responden

No	Berdasarkan Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-30 Tahun	16	28
2	31-40 Tahun	26	46
3	41-50 Tahun	9	16
4	>50 Tahun	6	10
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 5.1 didapatkan informasi bahwa mayoritas responden merupakan tenaga kerja karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana yang memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 28%, 31-40 tahun sebanyak 46%, 41-50 tahun sebanyak 16%, serta usia lebih dari 50 tahun sebanyak 10%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana adalah berumur 31-40 tahun.

5.1.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan adanya identitas maka dapat diketahui jumlah responden yang berkelamin laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya jenis kelamin karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana dapat dilihat dibawah ini yaitu :

Tabel 5.2.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	67
2	Perempuan	19	33
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 5.2 didapatkan informasi bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 38 orang atau 67%,

sementara tenaga kerja perempuan berjumlah 19 orang atau 33%. Hal ini juga menunjukkan bahwa mayoritas responden yang tersebar adalah berjenis kelamin laki-laki.

5.1.3. Jabatan Responden

Jabatan karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana merupakan hal yang diperhitungkan dalam pengembangan karier karyawan. Pengalaman di suatu bidang akan diberikan kesempatan untuk menempati suatu jabatan yang sesuai dengan bidangnya. Untuk karyawan yang memiliki pengalaman dibidang lain maka karyawan dapat mengembangkan kariernya dengan menempati bidang yang sama dengan cara transfer atau dengan pemindahan jabatan yang sesuai dengan pengalaman karyawan.

Dibawah ini dapat dilihat jabatan yang disesuaikan dengan bidang tugas dan keahlian karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 5.3.

Jabatan Responden

No	Jabatan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Karyawan Bulanan Tetap	32	56
2	Karyawan Harian Lepas	17	30
3	Staf Asisten	8	14
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki jabatan sebagai KBT dengan jumlah 32 orang atau 56%, dan KHL 17 orang atau 30%, kemudian

STF 8 orang atau 14%. Hal ini menunjukkan bahwa angka mayoritas responden bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana adalah KBT.

5.1.4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor tolak ukur yang menjadi acuan tercapainya kinerja. Dengan banyaknya pengetahuan karyawan melalui pendidikan, maka akan semakin menunjang kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat dibawah ini :



Tabel 5.4.

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	3	5
3	SMA	42	74
4	Perguruan Tinggi	12	21
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Tingkat pendidikan karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana paling banyak adalah tingkat SMA yaitu 42 orang atau 74% kemudian tingkat Perguruan Tinggi

yaitu 12 orang atau 21%, dan tingkat SMP yaitu 3 orang atau 5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa umumnya tingkat pendidikan responden adalah SMA. Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang sangat penting.

5.1.5. Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan. Masa kerja mampu mengaplikasikan kwalitaas dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya yang mempengaruhi tingkah laku karyawan selama bekerja. Untuk lebih jelasnya masa kerja karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana dapat dilihat dibawah inni yaitu :

Tabel 5.5.

Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	4	7
2	6-10 Tahun	32	56
3	11-15 Tahun	12	21
4	>15 Tahun	9	16
	Jumlah	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari segi masa bekerja, sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan dalam kurun waktu 1-5 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 7%, untuk kurun waktu 6-10 tahun sebanyak 32 orang atau 56%, untuk 11-15 tahun adalah sebanyak 12 orang atau 21% dan

untuk kurun waktu lebih dari 15 tahun adalah 9 orang atau 16%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan terbanyak yaitu bekerja pada masa 6-10 tahun.



5.2. Hasil Analisis Data

5.2.1. Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Corrected Item-Total Correlation* dengan taraf signifikan 5 ($\alpha=0,05$) artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 5.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r Hitung)	R tabel $\alpha=0,05$	Keterangan Hasil
X	Item 1	0,607	0,266	Valid
	Item 2	0,719	0,266	Valid

	Item 3	0,729	0,266	Valid
	Item 4	0,607	0,266	Valid
	Item 5	0,632	0,266	Valid
	Item 6	0,719	0,266	Valid
	Item 7	0,731	0,266	Valid
Y	Item 8	0,397	0,266	Valid
	Item 9	0,432	0,266	Valid
	Item 10	0,450	0,266	Valid
	Item 11	0,607	0,266	Valid
	Item 12	0,327	0,266	Valid
	Item 13	0,444	0,266	Valid
	Item 14	0,408	0,266	Valid

Sumber:

Data

Olahan,

SPSS Versi

23.0

Jika

r hitung $>$ r

tabel maka

item-item

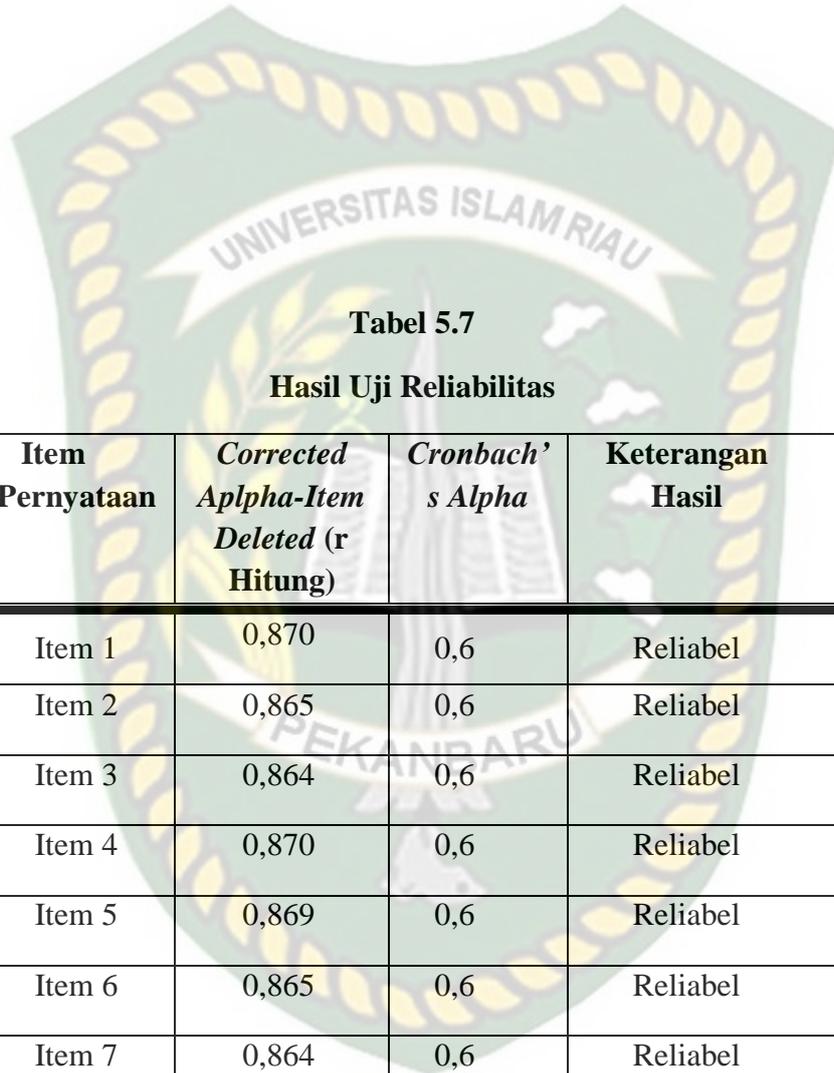
pernyataan

dinyatakan valid. Dan jika r hitung $<$ r tabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Diketahui nilai r tabel sebesar 0,266 (lihat tabel r) dan nilai ini dibandingkan dengan nilai r hitung. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom ***Item-Total Statistics (Corrected Item-Total Correlation)***. Dan dari tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh item-item variabel dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha* dimana instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel bila memiliki koefisien kehandalan sebesar $>0,6$. Reliabilitas ini akan dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dan jumlah butir pernyataan yang dapat diuji pada uji reliabilitas ini sebanyak 22 butir. Dimana hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Alpha-Item Deleted (r Hitung)</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan Hasil
X	Item 1	0,870	0,6	Reliabel
	Item 2	0,865	0,6	Reliabel
	Item 3	0,864	0,6	Reliabel
	Item 4	0,870	0,6	Reliabel
	Item 5	0,869	0,6	Reliabel
	Item 6	0,865	0,6	Reliabel
	Item 7	0,864	0,6	Reliabel
Y	Item 8	0,879	0,6	Reliabel
	Item 9	0,878	0,6	Reliabel
	Item 10	0,877	0,6	Reliabel
	Item 11	0,870	0,6	Reliabel
	Item 12	0,884	0,6	Reliabel
	Item 13	0,879	0,6	Reliabel

	Item 14	0,880	0,6	Reliabel
--	---------	-------	-----	----------

Sumber:

Data Olahan, SPSS Versi 23.0

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabelitas menggunakan *cronbach's alpha* diatas dapat disimpulkan bahwa 14 butir pernyataan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur variabel.

5.3. Analisis Pengembangan karier

Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karier karyawan yang disebut dengan perencanaan karier, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karier. Pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi semangat mereka dalam bekerja dengan baik. Handoko (2008) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan.

Sedangkan menurut Robbins (2007) pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengetahuan karyawan PT. Citra Riau Sarana memberikan pelatihan- pelatihan baik formal maupun non-formal kepada para karyawannya, PT. Citra Riau Sarana juga merekrut karyawan yang sudah diberikan pelatihan dan pendidikan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

5.3.1. Peningkatan kemampuan

Kemampuan merupakan segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seorang karyawan. Kemampuan seseorang juga dapat menentukan prestasi kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempertimbangkan pengembangan karier karyawan dengan adanya pendidikan formal yang dimiliki karyawan, penilaian pekerjaan yang transparan, pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas dan hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik.

5.3.1.1. Perusahaan merencanakan pengembangan karier dengan meningkatkan kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan tanpa mengurangi upah.

Tabel 5.8.

Tanggapan Responden tentang meningkatkan kesejahteraan karyawan pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	60
Setuju	23	40
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden mengenai meningkatkan kesejahteraan karyawan diterangkan bahwa ada 60% yang menilai sangat setuju, 40% menilai setuju.

Dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak menjawab sangat setuju adalah 60% karena karyawan sangat memerlukan kesejahteraan dalam perusahaan.

5.3.1.2. Perusahaan membantu menyadari akan kemampuan sesuai dengan keahlian karyawan

Keahlian adalah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu merupakan kemampuan yang bisa dipindahkan dari satu orang ke orang lainnya, seperti keahlian yang dimiliki karyawan adalah cara bicara yang sopan dan santun namun tidak berbelit-belit, serta menunjukkan kepercayaan diri.

Tabel 5.9.

Tanggapan Responden tentang perusahaan membantu menyadari kemampuan sesuai dengan keahlian karyawan pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	39	68
Setuju	18	32
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden mengenai perusahaan membantu menyadari kemampuan sesuai dengan keahlian yang menyatakan setuju ada 68% dan setuju 32%.

Hasil penelitian mengenai perusahaan membantu menyadari kemampuan sesuai dengan keahlian karyawan yang paling banyak responden menjawab sangat setuju adalah sebanyak 68%. Karena perusahaan sangat membantu menyadari kemampuan karyawan sesuai keahlian.

5.3.1.3. Pengembangan karier memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaan

Sikap adalah suatu pikiran, kecenderungan dan perasaan seseorang ntk mengenal aspek-aspek tertentu pada lingkungan yang seringnya bersifat permanen karena sulit diubah. Komponen yang dimaksud adalah pengetahuan yang selama ini diperoleh semasa hidup, dimana sangat mempengaruhi perilaku saat bertindak. Pengertian lainnya menyebutkan bahwa sikap merupakan kecondongan evaluatif seseorang terhadap suatu subjek maupun objek. Sikap yang dimiliki setiap individu memberikan warna tersendiri untuk seseorang bertingkah laku.

Tabel 5.10.

Tanggapan responden tentang pengembangan karier memperkuat hubungan sikap karyawan terhadap perusahaan pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	36	63
Setuju	21	37
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 bahwa sebagian besar respon responden mengenai pengembangan karier memperkuat hubungan sikap karyawan terhadap perusahaan yang menyatakan sangat setuju ada 63% dan setuju 37% karena

merupakan tanggung jawab bersama keseluruhan karyawan PT. Citra Riau Sarana.

Dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak respon responden menjawab sangat setuju adalah sebanyak 63% karena merupakan tanggung jawab bersama keseluruhan karyawan PT. Citra Riau Sarana.

5.3.1.4. Karyawan menciptakan iklim kerja yang positif agar menjadi lebih bermental sehat

Mental atau mentalitas adalah sebuah cara berpoikir atau konsep pemikiran manusia untuk dapat belajar dan merespon suatu hal. Mental merupakan kata lain dari pikiran. Sehingga, mentalitas dapat dikatakan sebagai cara berpikir tentang sautu hal. Cara seseorang berpikir ini dipengaruhi oleh pengalaman, hasil belajar, dan atau lingkungan juga dapat mempengaruhi pola pikir. Dari makna-makna kata di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pengertian revolusi mental adalah perubahan cara berpikir dalam waktu singkat untuk merespon, bertindak dan bekerja.

Tabel 5.11.

Tanggapan Responden tentang menciptakan iklim yang positif agar bermental sehat pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	60
Setuju	23	40
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai menciptakan iklim yang positif agar bermental sehat yang menyatakan sangat setuju ada 60%. Kemudian ada yang menilai setuju 40%.

Dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak responden menjawab sangat setuju adalah sebanyak 60% karena dengan menciptakan iklim yang positif karyawan dapat memiliki mental yang sehat, hal tersebut dapat dilihat dari para karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan, terciptanya rasa bangga dan merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

5.3.1.5. Karyawan membantu memperkuat program-program perusahaan lain agar tujuan perusahaan tercapai

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi dan juga merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan usaha berupa target yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan.

Tabel 5.12.

Tanggapan Responden tentang Karyawan membantu memperkuat program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	38	67
Setuju	19	33
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai karyawan membantu memperkuat program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai yang menyatakan sangat setuju ada 67%. Disebabkan karena setiap karyawan PT. Citra Riau Sarana mempunyai tanggung jawab dan tujuannya. Sedangkan yang mengatakan setuju ada 33%.

Dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak menjawab sangat setuju adalah 67% karena karyawan membantu memperkuat program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan di PT. Citra Riau Sarana tercapai.

5.3.1.6. Karyawan menggiatkan suatu pemikiran atau pandangan jarak waktu yang panjang

Pemikiran adalah koordinasi pikiran-pikiran kreatif menjadi suatu perspektif bersama yang memungkinkan organisasi melangkah ke masa depan dengan suatu sikap untuk memenuhi kebutuhan semua pihak yang berkepentingan. Tujuan pemikiran strategis adalah membantu mengeksploitasi

tantangan-tantangan di masa depan, bukan hanya mempersiapkan diri untuk satu kemungkinan di keesokan hari.

Tabel 5.13.

Tanggapan Responden tentang karyawan menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	39	68
Setuju	18	32
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 bahwa sebagian respon responden mengenai karyawan menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang yang menjawab sangat setuju ada 68% hal ini disebabkan karena pendidikan yang tinggi sehingga merasa memiliki organisasi sedangkan yang menyatakan setuju ada 32%.

Dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak menjawab sangat setuju adalah 68% karena karyawan harus selalu menggiatkan suatu pemikiran dalam jarak waktu yang panjang.

5.3.1.7. Karyawan berupaya meningkatkan kemampuan memanfaatkan kesempatan untuk berkembang

Kesempatan merupakan suatu kejadian atau suatu keadaan yang menjadi sebab pendukung dan kebetulan dari suatu kejadian. Sebab spesifik suatu kejadian ialah apa yang sungguh-sungguh menghasilkan kejadian itu. Kesempatan berbeda dengan sebab, karena

kesempatan dapat menghadirkan aneka macam fakta, yang tidak berhubungan secara niscaya dengan peristiwa hasil.

Tabel 5.14.

Tanggapan Responden tentang karyawan berupaya meningkatkan kemampuan memanfaatkan kesempatan untuk berkembang pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	38	67
Setuju	19	33
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 bahwa sebagian besar respon responden mengenai karyawan berupaya meningkatkan kemampuan memanfaatkan kesempatan untuk berkembang yang menyatakan sangat setuju ada 67%, hal ini disebabkan karena semua merupakan tanggung jawab dari karyawan itu sendiri sedangkan yang menyatakan setuju ada 33%.

Dapat disimpulkan bahwa respon responden tentang meningkatkan kemampuan kesempatan untuk berkembang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 67%. Oleh karena itu adanya penilaian yang baik kepada karyawan tentang meningkatkan kemampuan disebabkan karena kemampuan dalam bekerja para karyawan dapat menghadapi perubahan yang terjadi dengan baik, dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat memanfaatkan kesempatan berkembang dalam perusahaan yang sesuai dengan harapan PT. Citra Riau Sarana.

5.4. Analisis Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil sebuah instansi yang telah dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi.

Pandangan lain dikemukakan Patricia King yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Misalnya, sebagai seorang guru tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dalam proses mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Ahli lain yaitu Galton dan Simon memandang bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang.

5.4.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Memiliki sumber daya manusia dengan integritas pribadi yang fokus pada kualitas kerja, akan menjadikan organisasi dan sistem kerja manajemen lebih efektif.

Kegiatan karyawan yang dilakukan dalam sebuah organisasi, dimana semua kegiatan atau aktifitas ini dilakukan berdasarkan aturan perusahaan. Dan semua aktifitas yang dilakukan oleh karyawan ini diharapkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

5.4.1.1. Karyawan bertanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan

Tanggung jawab adalah menunjukkan seberapa besarnya karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya

setiap harinya. Tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan harus di tanggung jawabkan demi mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Semakin besar tanggung jawab yang diberikan PT. Citra Riau Sarana, maka semakin besar pula karyawan harus membangun integritas diri dan sekaligus memiliki loyalitas dan keberanian untuk menerima tanggung jawab dari PT. Citra Riau Sarana. Tanggung jawab bukanlah sekedar kata-kata yang memperkuat jati diri, tapi tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri yang hebat. Dibawah ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 5.15.

Tanggapan Responden tentang selalu berusaha bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	36	63
Setuju	21	37
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 bahwa sebagian besar respon responden mengenai selalu berusaha bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju berdasarkan pernyataan responden adalah

sebesar 63%, hal ini disebabkan oleh faktor pendidikan yang menunjang sedangkan yang menjawab setuju 37%, oleh karena itu karyawan selalu dituntut agar selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Dari hasil jawaban responden banyak yang menjawab sangat setuju. Dengan begitu PT. Citra Riau Sarana harus benar-benar melakukan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sebab. Sering sekali perubahan menjadikan sebuah job diskripsi menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, pemberian kepercayaan pada karyawan dalam organisasi perusahaan haruslah dirancang agar para karyawan tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan PT. Citra Riau Sarana.

5.4.1.2. Karyawan meningkatkan kemampuan agar dapat menghadapi

perubahan yang terjadi dengan baik

Kemampuan kerja atau work ability dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja. Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, daterminasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum.

Tabel 5.16.

Tanggapan Responden tentang meningkatnya kemampuan menghadapi perubahan pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	35	61
Setuju	22	39
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 bahwa sebagian besar respon responden mengenai meningkatnya kemampuan menghadapi perubahan yang menyatakan sangat setuju berdasarkan pernyataan responden adalah sebesar 61% sedangkan yang menjawab setuju ada 39%. Oleh karena itu karyawan dituntut agar selalu bisa menghadapi perubahan untuk perusahaan.

Dari hasil jawaban responden banyak yang menjawab sangat setuju. Dengan begitu PT. Citra Riau Sarana harus meningkatkan kemampuan para karyawan untuk dapat menghadapi perubahan yang terjadi dengan baik, dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat mempekerjakan diri mereka sendiri.

5.4.1.3. Karyawan mempunyai ketepatan waktu dalam bekerja

Ketepatan dalam bekerja karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan sesuatu yang diharapkan karyawan dan juga merupakan harapan dari PT. Citra Riau Sarana, ketepatan waktu hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara cerdas dan efisien. Manajemen waktu yang tepat dapat meningkatkan kaulitas kerja dari seseorang karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan tersebut.

Dibawah ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 5.17.

Tanggapan Responden tentang tepat waktu dalam bekerja pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	35	61
Setuju	22	39
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 bahwa sebagian besar respon responden mengenai tepat waktu dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju berdasarkan pernyataan responden adalah sebesar 61%, hal ini disebabkan oleh faktor yang menunjang sedangkan yang menjawab setuju sebesar 39%. Oleh karena itu karyawan selalu dituntut agar selalu bisa dengan jujur dan bertanggung jawab dalam ketepatan waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Banyaknya jawaban responden menyatakan sangat setuju dikarenakan manajemen waktu dikelola dengan baik oleh PT. Citra Riau Sarana sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan tersebut, ketepatan waktu hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara cerdas dan efisien.

5.4.1.4. Karyawan mempunyai ketelitian dalam bekerja sesuai kemampuan individu

Ketelitian bekerja adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti. Dengan ketelitian kerja yang tinggi tentunya akan membuat output yang diharapkan perusahaan menjadi lebih baik serta sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Sudah menjadi tuntutan bagi seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Namun demikian akan sulit terwujud jika karyawan kurang teliti dalam pekerjaan.

Pada dasarnya bekerja di PT. Citra Riau Sarana bukan hanya menyangkut kerja keras dan menghabiskan waktu kerja. Namun jauh dari itu setiap pekerjaan harus diupayakan untuk bisa memuaskan semua pihak terutama karyawan itu sendiri. Hal itu tidak akan mudah dilakukan jika karyawan di PT. Citra Riau Sarana harus kerja cerdas dalam setiap tugas yang di emban. Jika karyawan kurang cermat maka besar kemungkinan terjadi kesalahan.

Dibawah ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai ketelitian dalam bekerja pada PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 5.18.

Tanggapan Responden tentang teliti dalam bekerja pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	60
Setuju	23	40
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 bahwa sebagian besar respon responden mengenai teliti dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju berdasarkan pernyataan responden adalah sebesar 60%, hal ini disebabkan oleh faktor pendidikan yang menunjang sedangkan yang menjawab setuju sebesar 40%. Oleh sebab itu karyawan selalu dituntut agar selalu bisa bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dari hasil jawaban responden lebih dominan menjawab sangat setuju dikarenakan karyawan di PT. Citra Riau Sarana memiliki tingkat ketelitian yang sangat baik dalam bekerja. Dengan ketelitian kerja yang tinggi tentunya akan membuat output yang diharapkan perusahaan menjadi lebih baik serta sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

5.4.1.5. Karyawan mempunyai kecakapan dalam menyatukan elemen yang terlibat dalam manajemen

Kecakapan bekerja adalah kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan merupakan kemampuan fisik, taktis, dan teknik perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi.

Kecakapan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama karyawan PT. Citra Riau Sarana. Hal ini penting karena jika seorang karyawan menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai kecakapan dalam bekerja pada PT. Citra Riau Sarana adalah sebagai berikut.

Tabel 5.19.

Tanggapan Responden tentang kecakapan dalam menyatukan elemen dalam manajemen pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	31	54
Setuju	25	44
Cukup Setuju	1	2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 bahwa sebagian besar respon responden mengenai kecakapan dalam menyatukan elemen dalam manajemen yang menyatakan sangat setuju berdasarkan pernyataan responden adalah sebesar 54%, hal ini disebabkan oleh faktor pendidikan yang menunjang sedangkan yang menjawab setuju sebesar 44%, dan yang menjawab cukup setuju sebesar 2%. Oleh sebab itu karyawan selalu dituntut agar selalu bisa bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Citra Riau Sarana tidak menutupi kekurangan dirinya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat nahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas dengan baik.

5.4.1.6. Karyawan mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar

Penyelesaian pekerjaan adalah selesainya sebuah pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan merupakan seorang karyawan yang sangat dibutuhkan perusahaan, dalam menjalankan hak seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Namun disamping menjalankan pekerjaan yang paling penting adalah mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Kemampuan karyawan disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal seperti inilah yang diharapkan oleh PT. Citra Riau Sarana.

Dibawah ini dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar pada PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 5.20.

Tanggapan Responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	33	58
Setuju	21	37
Cukup Setuju	3	5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 bahwa sebagian besar respon responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang menyatakan sangat setuju berdasarkan pernyataan responden adalah sebesar 58%, hal ini disebabkan oleh faktor karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh sedangkan yang menjawab setuju sebesar 37%, dan yang menjawab cukup setuju sebesar 5%. Oleh karena itu karyawan selalu dituntut agar selalu bisa bekerja dengan jujur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Penyelesaian pekerjaan yang baik sangat diharapkan PT. Citra Riau Sarana karena dengan itu perusahaan akan dapat lebih efektif dan efisien dan dengan mudah untuk meraih tujuan perusahaan.

5.4.1.7. Karyawan mempunyai pencapaian target dalam perusahaan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik

Pencapaian target pekerjaan adalah keberhasilan karyawan dalam pencapaian target perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Pencapaian target pekerjaan itu sendiri merupakan kemampuan setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Maka dari itu, evaluasi pekerjaan tampaknya penting dalam masalah ini agar semua karyawan tercapai target pekerjaan yang diberikan.

Dibawah ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai target pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 5.21.

Tanggapan Responden tentang pencapaian target menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik pada PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	51
Setuju	26	46
Cukup Setuju	2	3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	57	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.19 bahwa sebagian besar respon responden mengenai pencapaian target menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan

kepadanya dengan baik yang menyatakan sangat setuju berdasarkan pernyataan responden adalah sebesar 51%, hal ini disebabkan oleh faktor pendidikan yang menunjang sedangkan yang menjawab setuju sebesar 46%, dan menjawab cukup setuju sebesar 3%. Oleh sebab itu karyawan selalu dituntut agar selalu bisa bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Untuk mengetahui pendapat responden secara keseluruhan mengenai Pengembangan Karier karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana, maka dilakukan rekapitulasi dari keseluruhan pendapat responden tentang variabel Pengembangan Karier seperti yang disajikan pada tabel berikut ini.



Tabel 5.22.
Rekapitulasi Hasil Mengenai Pengembangan Karier Pada
PT. Citra Riau Sarana

NO	VARIABEL	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Perusahaan merencanakan pengembangan karier dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan	34	23				
	BobotNilai	170	92				262
2	Perusahaan membantu menyadari akan kemampuan sesuai dengan keahlian karyawan	39	18				
	Bobot Nilai	195	72				267
3	Pengembangan karier memperkuat hubungan sikap	36	21				

	karyawan terhadap perusahaan						
	Bobot Nilai	180	84				264
4	Karyawan menciptakan iklim kerja yang positif agar menjadi lebih bermental sehat	34	23				
	Bobot Nilai	170	92				262
5	Karyawan membantu memperkuat program-program perusahaan lain agar tujuan perusahaan tercapai	38	19				
	Bobot Nilai	190	76				266
6	Karyawan menggiatkan suatu pemikiran atau pandangan jarak waktu yang panjang	39	18				
	Bobot Nilai	195	72				267
7	Karyawan berupaya meningkatkan kemampuan memanfaatkan kesempatan untuk berkembang	38	19				
	Bobot Nilai	190	76				266
	Jumlah	1290	564				1854

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rekapitulasi mengenai Pengembangan Karier Pada PT. Citra Riau Sarana dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1854.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 7 \times 57 = 1995$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 7 \times 57 = 399$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 1995 - 399 = 1596$$

$$\text{Skor} = \frac{1596}{5} = 319,2$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Pengembangan Karier pada PT. Citra Riau Sarana sebagai berikut :

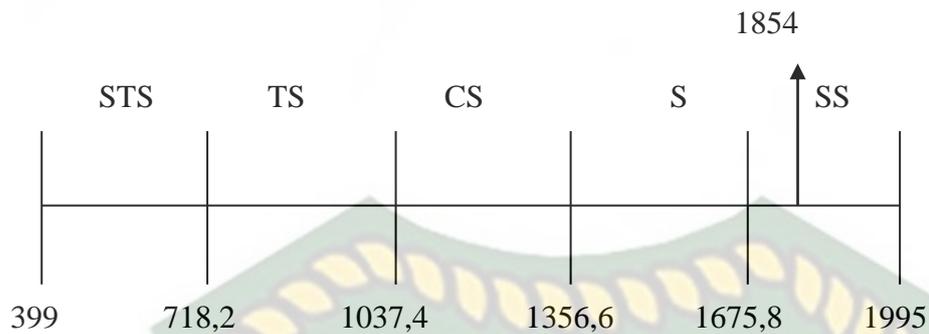
$$\text{Sangat Setuju} = 1675,8 - 1995$$

$$\text{Setuju} = 1356,6 - 1675,8$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1037,4 - 1356,6$$

$$\text{Tidak Setuju} = 718,2 - 1037,4$$

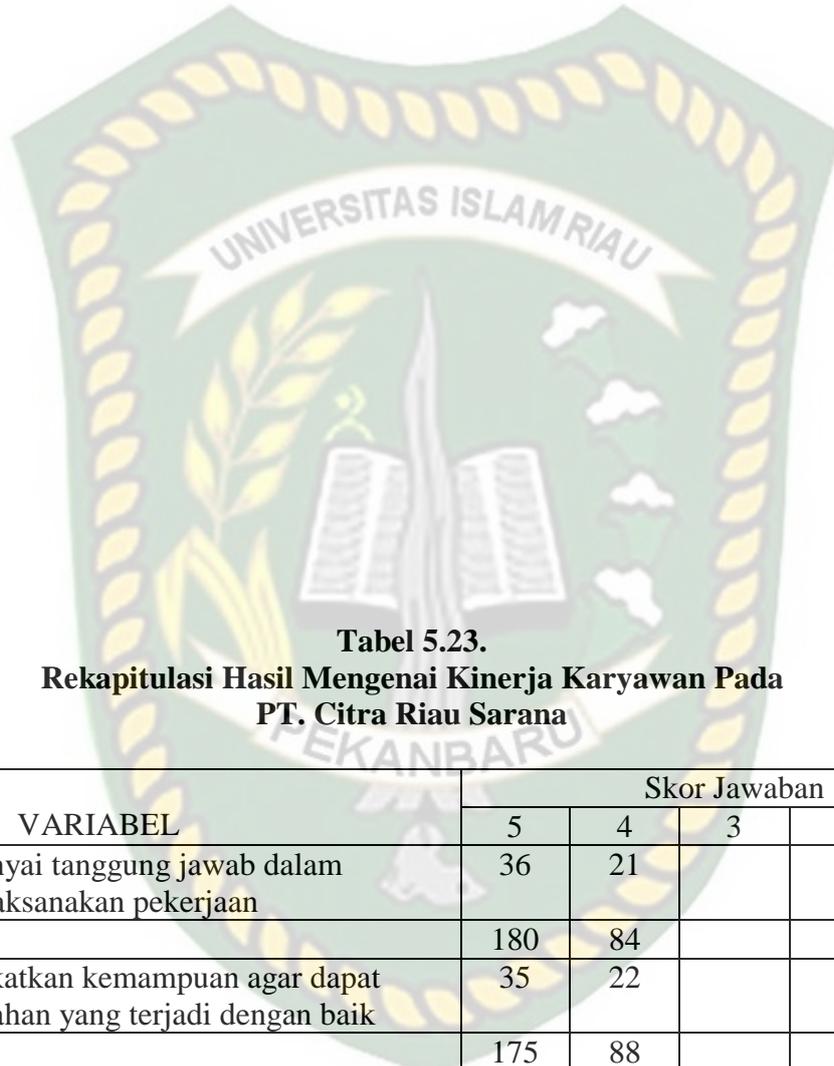
Sangat Tidak Setuju = 399 - 718,2



Berdasarkan Tabel 5.20 Rekapitulasi mengenai variabel Pengembangan Karier diatas, dari 57 sampel yang diteliti terlihat bahwa tingkat penilaian responden tertinggi yaitu pada item pernyataan nomor 2 dan 6 yaitu perusahaan membantu menyadarkan akan kemampuan sesuai dengan keahlian karyawan dengan skor 267 dan Menggiatkan suatu pemikiran atau pandangan jarak waktu panjang dengan skor 267, Sedangkan tingkat pencapaian responden terendah yaitu item pernyataan nomor 1 dan 4 yaitu, Perusahaan merencanakan

Pengembangan Karier dengan meningkatkan kesejahteraan dengan skor 262 dan Menciptakan iklim kerja yang positif agar menjadi lebih bermental sehat dengan skor 262. Sedangkan jumlah jawaban responden kuesioner tentang Pengembangan Karier adalah sebesar 1854.

Hal ini menunjukkan Pengembangan Karier dapat dikategorikan sangat setuju berarti PT. Citra Riau Sarana tersebut mempunyai pengembangan terhadap karyawan yang baik. Dan ini merupakan modal utama bagi perusahaan dan untuk memajukan perusahaan dimasa yang akan datang dalam menghadapi persaingan global.



Tabel 5.23.
Rekapitulasi Hasil Mengenai Kinerja Karyawan Pada
PT. Citra Riau Sarana

NO	VARIABEL	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan	36	21				
	Bobot Nilai	180	84				264
2	Karyawan meningkatkan kemampuan agar dapat menghadapi perubahan yang terjadi dengan baik	35	22				
	Bobot Nilai	175	88				263
3	Karyawan mempunyai ketepatan waktu dalam bekerja	35	22				
	Bobot Nilai	175	88				263
4	Karyawan mempunyai ketelitian dalam bekerja sesuai dengan kemampuan individu	34	23				
	Bobot Nilai	170	92				262
5	Karyawan mempunyai kecakapan dalam menyatukan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam situasi manajemen	31	25	1			
	Bobot Nilai	155	100	3			258
6	Karyawan mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar	33	21	3			
	Bobot Nilai	165	84	9			258

7	Karyawan mempunyai pencapaian target dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik	29	26	2			
	Bobot Nilai	145	104	6			255
	Jumlah	1165	640	18			1823

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rekapitulasi mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1823.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertingi = $5 \times 7 \times 57 = 1995$

Nilai Terendah = $1 \times 7 \times 57 = 399$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

Skor maksimum – Skor Minimum = $1995 - 399 = 319,2$

Skor 5

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau

Sarana sebagai berikut :

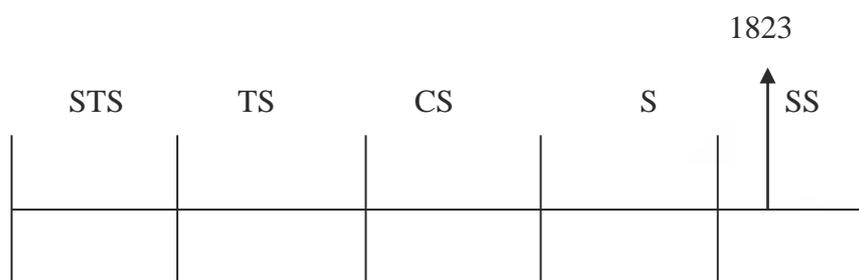
Sangat Setuju = $1675,8 - 1995$

Setuju = $1356,6 - 1675,8$

Cukup Setuju = $1037,4 - 1356,6$

Tidak Setuju = $718,2 - 1037,4$

Sangat Tidak Setinggi = $399 - 718,2$



399 718,2 1037,4 1356,6 1675,8 1995

Berdasarkan tabel 5.21 Rekapitulasi mengenai Kinerja Karyawan diatas, dari 57 sampel yang diteliti terlihat bahwa tingkat pencapaian responden tertinggi yaitu pada item pernyataan nomor 1. Mempunyai tanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan skor 264. Sedangkan tingkat pencapaian responden terendah yaitu item pernyataan nomor 7 yaitu. Mempunyai pencapaian target dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik dengan skor 255. Sedangkan jumlah jawaban

responden kuesioner tentang Kinerja Karyawan adalah sebesar 1823. Hal ini menunjukkan Kinerja Karyawan dapat dikategorikan sangat setuju.

Kesuksesan kinerja akan menimbulkan prestasi dalam bekerja. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

5.5. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana melalui *SPSS for Windows versi 23.0*, maka diperoleh nilai-nilai untuk variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24.

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.334	3.185		5.757	.000
PENGEMBAGAN KARIR	.420	.098	.502	4.301	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,334 + 0.420X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 18,334. Artinya adalah apabila pengembangan karir diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) bernilai 18,334.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan karir (X) sebesar 0,420. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,420.

5.6. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui faktor yang mana yang paling dominan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan Uji Parsial (Uji-t) dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows versi 23.0*, maka dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 5.25.

Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.334	3.185		5.757	.000

PENGEMBAGAN KARIR	.420	.098	.502	4.301	.000
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, SPSS Versi 23.0

Dari hasil pengolahan diatas dapat diketahui bahwa, nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir (X) sebesar 4,301 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,684 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 55 ($dk=n-k-1(57-1-1)$) maka akan terlihat bahwa : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,301 > 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

5.7. Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan koefisien korelasi dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows versi 23.0* maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.26.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.238	2.024

a. Predictors: (Constant), PENGEMBAGAN KARIR

Sumber: Data Olahan, SPSS Versi 23.0

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0,502 atau sebesar 50,2%. Artinya adalah bahwa korelasi antara variabel X (pengembangan karir) dengan variabel Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang cukup kuat.

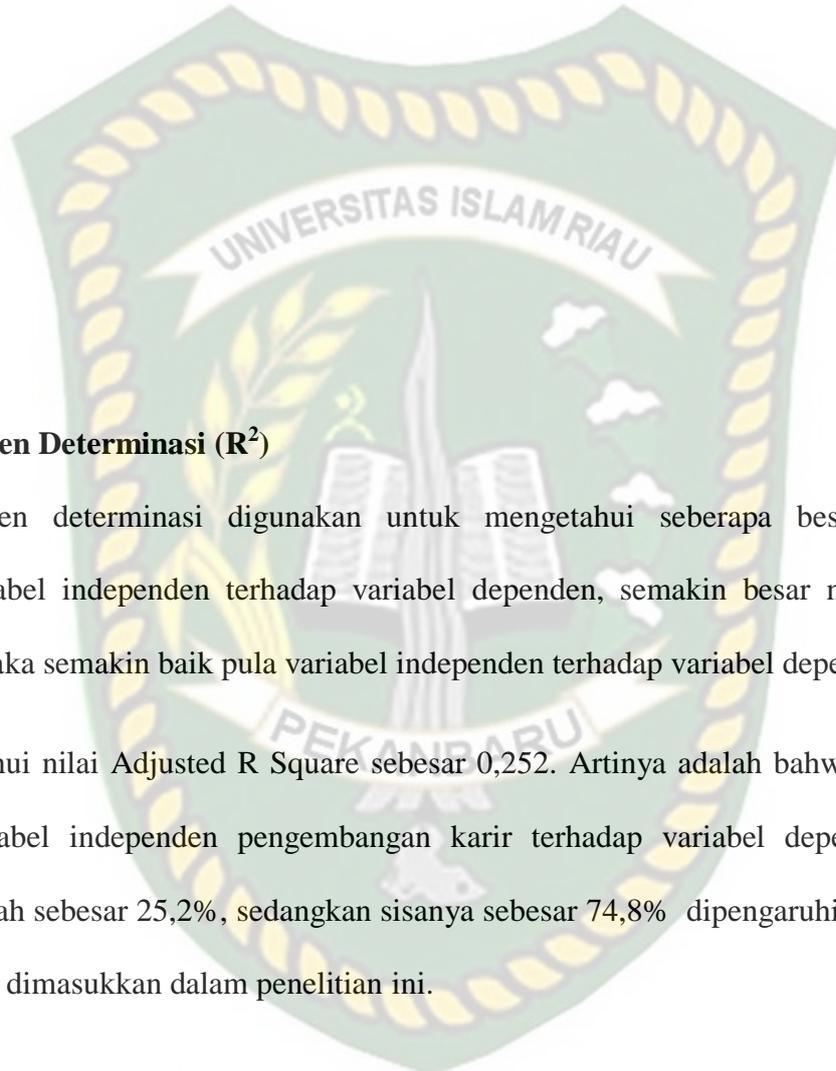
5.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik pula variabel independen terhadap variabel dependen.

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,252. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen pengembangan karir terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penyebab rendah dikarenakan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan bermasalah di ketenagakerjaan itu sendiri seperti, terlambatnya keluar kartu BPJS ketenagakerjaan, sedangkan masalah sosial masih ada yang berniat mengklek lahan.

Dapat disimpulkan bahwa selama ini PT. Citra Riau Sarana belum mencapai target produksi sesuai dengan anggran yang ditetapkan, akan tetapi PT. Citra Riau Sarana telah



mampu merealisasikan sebagian besar target produksinya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5.9. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} (4,301) lebih besar dari t_{tabel} (1,684),

Hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat, hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R) sebesar 25,2% dan sisanya 74,8 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Dan terdapat sumbangan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi sebesar 52,1%.

Dari hasil rekapitulasi data pengembangan karier maka dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik. Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier pada karyawan bagian kantor di PT. Citra Riau Sarana yang dapat dilihat dari peningkatan kemampuan, sikap dan perilaku karyawan pada penelitian ini setuju dengan total skor 1854.



Sedangkan dari hasil rekapitulasi kualitas kerja karyawan bagian kantor pada PT. Citra Riau Sarana maka dapat dijelaskan hasil jawaban responden pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi

kuesioner kualitas kerja karyawan bagian kantor yang dilihat dari kualitas karyawan pada penelitian ini adalah setuju dengan total skor 1823.





BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi data pengembangan karier maka dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier pada karyawan bagian kantor di PT. Citra Riau Sarana yang dapat dilihat dari peningkatan kemampuan, sikap dan perilaku karyawan pada penelitian ini tergolong baik.
2. Hasil rekapitulasi data kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan pada penelitian ini tergolong baik.

6.2. Saran

Setelah melakukan penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Citra Riau Sarana, karyawan yang sudah lama bekerja perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi atau bentuk

pengembangan karier lainnya yang dapat memacu semangat karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Atau bisa dengan memberikan insentif finansial seperti bonus, jaminan sosial (pemberian

rumah dinas, pengobatan gratis, cuti sakit, dan biaya pindah) sedangkan insentif non finansial seperti pemberian gelar, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian kenaikan pangkat atau jabatan. Dengan demikian akan tercipta loyalitas dalam diri karyawan untuk selalu berdedikasi tinggi kepada perusahaan.

2. Perusahaan untuk selalu memperhatikan segala bentuk perubahan yang terjadi pada karyawannya. Dari hal kecil mengenai semangat kerja, kinerja, produktivitas sampai kepuasan kerjanya agar tidak menjadi masalah yang besar karena perusahaan menutup mata akan perubahan yang terjadi.
3. Untuk para karyawan diharapkan melaksanakan tugas secara disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing dan lebih giat dalam mengikuti setiap kegiatan pengembangan karyawan sehingga akan tercipta iklim kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara pihak lembaga dan pihak karyawan akan dapat menyesuaikan diri sehingga prestasi kerja meningkat.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan penelitian ini agar dapat mempersiapkan kebutuhan untuk penelitian dengan cermat dan teliti sehingga memudahkan peneliti membahas dan mengolah hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad. (2001). *Dasar-dasar Teori Portofolio Analisis Sekuritas*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Penerbit. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Buku 2. Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian penerbit. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.