

Hubungan antara persepsi pengembangan karier dan kepuasan kerja pada karyawan lembaga keuangan X, penyusunan jalur karier di Departemen Sumber Daya Manusia serta pilot project tentang coaching = The correlation between career development perception and job satisfaction in lembaga keuangan X, career path development in human resource department and pilot project coaching / Edina Noor Utami

Edina Noor Utami, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20350564&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada pembuatan jalur karier (career path) yang diikuti dengan pemberian coaching karier sebagai intervensi untuk meningkatkan persepsi pengembangan karier dengan pilot project pada Departemen SDM. Hasil evaluasi terhadap usulan jalur karier dan coaching karier yang diberikan menunjukkan respons yang positif. Pembuatan jalur karier dipilih sebagai karena jalur karier dapat digunakan untuk menyatukan pengembangan karier individu dan program pengembangan karier yang disediakan organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, sementara itu pemilihan pelaksanaan coaching karier karena kegiatan ini dapat membantu karyawan untuk memperjelas tujuan karier, menghadapi potensi masalah dan meningkatkan performa kerja karyawan. Selain itu, alasan pemilihan kedua jenis intervensi tersebut karena saat ini Lembaga Keuangan X belum memiliki jalur karier dan belum menerapkan coaching karier. Pemberian intervensi dilakukan setelah dilakukan penelitian awal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karier dan kepuasan kerja. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan 777 responden, alat ukur kepuasan kerja yang digunakan adalah kuesioner kepuasan kerja yang diadaptasi oleh Radikun (2010) ($r=0,901$) dan kuesioner persepsi pengembangan karier (Chen, Chang & Yeh, 2004) ($r=0,978$), teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan tipe accidental sampling. Hasil korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan persepsi pengembangan karier ($r = 0,506$ dan $p < 0,001$).

ABSTRACT

This research focuses on creating a career path followed by administration of career coaching as an intervention to improve the perception of career development with a pilot project at the Department of Human Resources. Results of evaluation of the proposed career path and career coaching provided indicates a positive response. Developing career path is chosen because career path can be led to unify individual career development and career development program provided by organization such as education and training, while the implementation of the

election coaching career because these activities can help employees to clarify career goals, facing potential problems and improve performance employee. In addition, the reason for the selection of these two types of interventions is because Lembaga Keuangan X does not have a career path and has not implement career coaching. Provision of interventions performed after initial study that aims to determine the relationship between perception of career development and job satisfaction. Online questionnaires conducted with 777 respondents, job satisfaction measurement tool used is the job satisfaction questionnaire adapted by Radikun (2010) ($\alpha = 0.901$) and the perception of career development questionnaire (Chen, Chang & Yeh, 2004) ($\alpha = 0.978$), the sampling technique used was non-probability sampling with accidental sampling type. correlation results showed a significant relationship between job satisfaction and perceptions of career development ($r = 0.506$ and $p < 0.001$).