

## Persepsi Karyawan PT Federal Motor tentang Pengembangan Karir

Sirma Saragih, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72616&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### **ABSTRAK**

Studi ini adalah tentang Persepsi Karyawan PT Federal Motor tentang Pengembangan Karir. Pengembangan karir dapat ditinjau dari dua sudut. yakni sudut individu karyawan dan sudut institusi atau organisasi.

Tinjauan dari sudut individu disebut Perencanaan Karir Individu (perencanaan karir). dan tinjauan dari sudut institusional atau organisasi disebut Manajemen Karir Institusional (manajemen karir).

Objek studi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Federal Motor. dengan populasi adalah karyawan tetap golongan 3 s/d golongan 5, dengan alasan syarat minimal untuk menduduki jabatan adalah golongan 3.

sedangkan golongan 6 dan 7 merupakan jabatan politis. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa tinggi Perencanaan Karir. Manajemen Karir, dan Karir karyawan PT Federal Motor, serta untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara Perencanaan Karir dengan Karir. Manajemen Karir dengan Karir, dan Perencanaan Karir dengan Manajemen Karir.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Perencanaan Karir tinggi (84.19 %), tingkat Manajemen Karir cukup tinggi (69.30%), dan tingkat Karir juga cukup tinggi (46.02%). namun korelasi antara Perencanaan Karir dengan Karir sangat rendah dan negatif ( $r = -0.1365$  dan  $p = 0.240$ ). korelasi antara Manajemen Karir dengan Karir sangat rendah dan positif ( $r = 0.1292$  dan  $p = 0.266$ ). dan korelasi antara Perencanaan Karir dengan Manajemen Karir rendah dan positif ( $r = 0.2370$  dan  $p = 0.039$ ). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Perencanaan Karir dengan Karir, dan Manajemen Karir dengan Karir, kecuali antara Perencanaan Karir dengan Manajemen Karir ada hubungan yang signifikan. akan tetapi tingkat hubungan ini tergolong rendah.

Sangat rendahnya hubungan Perencanaan Karir dengan Karir, Manajemen Karir dengan Karir} dan Perencanaan Karir dengan Manajemen Karir mungkin disebabkan beberapa faktor. antara lain; Pertama, dalam melakukan perencanaan karir individu karyawan tidak mengetahui atau tidak berpedoman pada program manajemen karir institusional. Kedua, perusahaan tidak melakukan sharing program manajemen karir institusional terhadap karyawannya. Ketiga, program manajemen karir yang hanya berorientasi untuk kebutuhan saat ini saja. tanpa berorientasi untuk masa depan dan tanpa menunjang karir karyawan. Keempat, keterbatasan biaya untuk kebutuhan program pengembangan karir dan dampak program pengembangan karir (seperti naik jabatan. golongan. dan gaji), Kelima, peraturan perusahaan yang membatasi karir karyawan. Keenam, tidak adanya peta karir karyawan yang diperlukan untuk memprediksi kedudukan atau jabatan dan kualifikasi yang dibutuhkan seorang karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan keenam faktor di atas. maka setiap karyawan sebaiknya membuat sinkronisasi antara perencanaan karirnya dengan manajemen karir, manajemen perusahaan sebaiknya membuat suatu

perencanaan program manajemen karir yang jelas dan melakukan sharing program manajemen karir terhadap karyawan serta membuat suatu peta karir yang baik.

<hr>