

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN OUTSOURCING PT TIRTA INVESTAMA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

MONICA APRILIA

15.860.0096



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN OUTSOURCING PT TIRTA INVESTAMA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

MONICA APRILIA

15.860.0096



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN
KARIR DENGAN LOYALITAS KARYAWAN
OUTSOURCING PT TIRTA INVESTAMA
MEDAN

NAMA : MONICA APRILIA

NPM : 15.860.0096

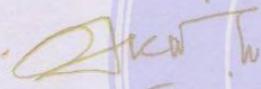
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

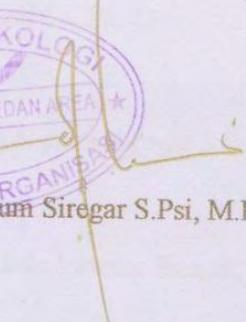
Pembimbing II


(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si)


(Siti Aisyah S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian

Dekan


(Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus

26 November 2019

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT- SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

26 November 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

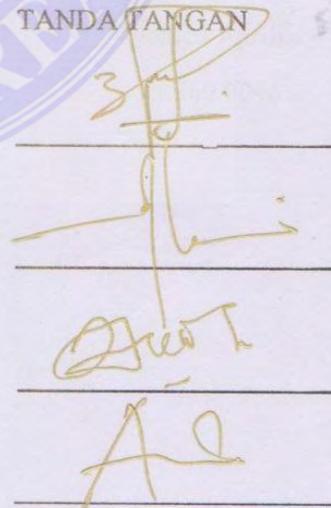
Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hasanuddin, Ph. D
2. Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi
3. Nurmaida Irawani Siregar, S. Psi, M.Si
4. Siti Aisyah S.Psi, M.Si



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2019

Peneliti



Monica Aprilia

15.860.0096

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Monica Aprilia

NPM : 15.860.0096

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

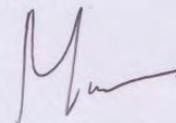
Jenis Karya : Skripsi

Dengan demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya berjudul : Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan Outsourcing PT. Tirta Investama Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 26 September 2019

Yang menyatakan



Monica Aprilia

15.860.0096

HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN LOYALITAS KARYAWAN OUTSOURCING PT TIRTA INVESTAMA MEDAN

Oleh :

Monica Aprilia

Npm : 158600096

ABSTRAK

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kerja dimana seorang pegawai yang sudah memiliki kualifikasi dan pengalaman pada suatu organisasi dapat naik pangkat atau jabatan sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, kesediaan, pengabdian, rela berkorban serta lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan individu tersebut. Adapun penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara pengembangan karir dan loyalitas karyawan pada karyawan outsourcing, skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT Tirta Investama Medan. Dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: Terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara pengembangan karir dan loyalitas karyawan bagian outsourcing PT Tirta Investama Medan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r^{xy} = 0,675$; $P = 0,695 > 0,05$, bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar 45,5%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 54,5% dari faktor lain dari loyalitas karyawan yang tidak dijelaskan dan tidak terlihat dalam penelitian ini, bahwa para karyawan, memiliki pengembangan karir yang tergolong baik (Mean empirik = 78,59 > Mean hipotetik = 72,5, dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 6,091) dan loyalitas karyawan tergolong tinggi (mean empirik = 147,96 > Mean hipotetik = 145 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 19,462) dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata kunci : loyalitas karyawan; outsourcing; pengembangan karir

**RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT
WITH EMPLOYEE OUTSOURCING LOYALTY OF PT TIRTA
INVESTAMA MEDAN**

Oleh :

Monica Aprilia

Npm : 158600096

ABSTRACT

Career development is a process of work improvement where an employee who already has the qualifications and experience in an organization can be promoted or promoted so that job satisfaction can be achieved which encourages improvement in his personal achievement and development. Employee loyalty is loyalty, willingness, dedication, willingness to sacrifice and prioritizes the interests of the company rather than the interests of the individual. The research aims to look at the relationship between career development and employee loyalty in outsourcing employees, the scale used in this study is the Likert scale. Where the subjects in this study were outsourced employees of PT Tirta Investama Medan. And the data analysis method used in this research is the product moment correlation technique, the following results can be obtained: There is a significant positive relationship between career development and employee loyalty in the outsourcing section of PT Tirta Investama Medan. This result is proven by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.675$; $P = 0.695 > 0.05$, that career development contributed to employee loyalty by 45.5%. From these results it is known that there are still 54.5% of other factors of employee loyalty that are not explained and not seen in this study, that employees, have a relatively good career development (Empirical Mean = 78.59 > Hypothetical Mean = 72, 5, where the difference between the two means exceeds $SD = 6,091$) and employee loyalty is high (empirical mean = 147.96 > Hypothetical mean = 145 where the second difference means the number exceeds $SD = 19,462$) from the results of this study, the proposed hypothesis is declared accepted .

Keywords: career development, employee loyalty, outsourcing



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai. Sehingga tugas penyusunan skripsi dengan judul: “ **Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan Outsourcing PT Tirta Investama Medan**”, dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

6. Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Si selaku pembimbing II skripsi yang juga telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Bapak Hasanuddin, Ph,D sebagai ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
8. Ibu Farida hanum siregar, S.Psi, M.Psi sebagai sekertaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau dan sebagai kepala jurusan bidang Psikologi Industri & organisasi.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
10. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dan bang Iwan staf bagian laboratorium yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Kepada pihak PT Tirta Investama Medan yang sudah bersedia menerima saya untuk penelitian.
12. Kepada orang tua yang tak terhingga kasih sayangnya bapak Harun basri butar butar dan ibu Yenni Herlina, tak lupa pula kepada umi Siti Zakiah Saragih yang telah mendidik dan membesarkan serta memberikan kasih sayang yang tidak henti dan doa serta selalu bersemangat dalam memotivasi dan mendukung dalam pendidikan, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat dan nasehat kepada saya.
13. Kepada adik-adikku tersayang.

14. Kepada sahabat-sahabat khususnya sobat mermaids laily khairuni nst, Hardiantina sambo, Ummy harahap, Asnanita ginting, Andini hazlina solin, Nurul huda pulungan. Dan teruntuk Rizky handayani dan Winda Anis yang selalu menemani saya.
15. Dan terakhir kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, September 2019

Monica Aprilia
15.860.0096

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A.Latar belakang masalah	1
B.Identifikasi Masalah	6
C.Batasan Masalah	7
D.Rumusan Masalah	7
E.Tujuan Penelitian	7
F.Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A.Outsourcing	9

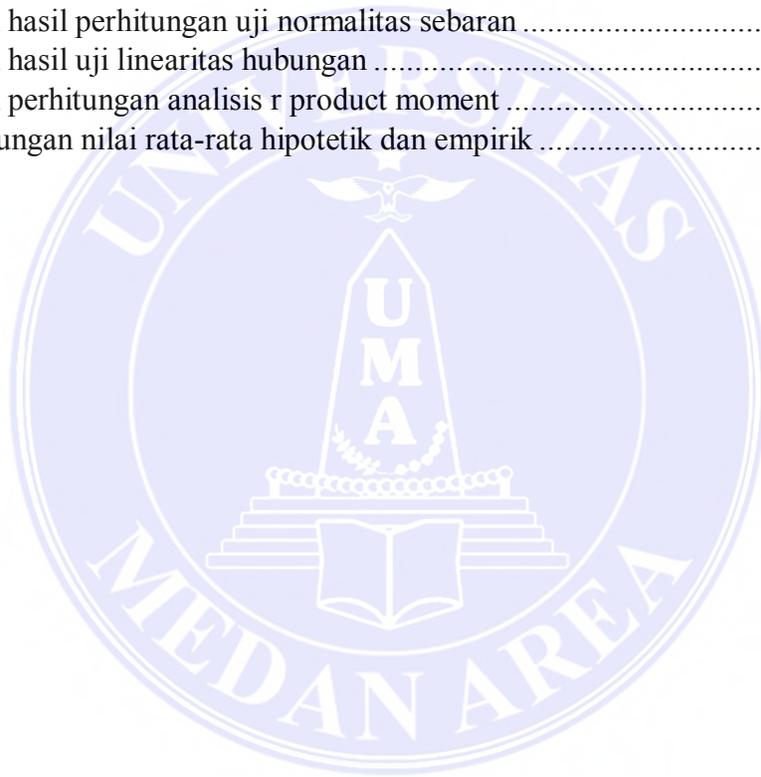
1. Pengertian Outsourcing	9
B. Loyalitas Karyawan	11
1. Pengertian Loyalitas Karyawan	11
2. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan	13
3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	16
4. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan	18
C. Pengembangan Karir	21
1. Pengertian Pengembangan Karir	21
2. Faktor-faktor Pengembangan Karir	23
3. Aspek Pengembangan Karir	27
4. Indikator- indikator Pengembangan Karir	29
5. Tahap Perkembangan Karier	31
D. Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan	34
E. Kerangka Konseptual	37
F. Hipotesis	38
BAB III	39
METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Jenis dan Desain Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
C. Definisi Operasional	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian	41
E. Metode Pengumpulan Data	42
F. Validitas Dan Reliabilitas	43
G. Analisa Data	45
BAB IV	47
PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian	47
B. Persiapan Penelitian	49
C. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	53
D. Pelaksanaan Penelitian	56

E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	57
F. Pembahasan.....	64
BAB V.....	66
SIMPULAN DAN SARAN	66
A. Simpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69



DAFTAR TABEL

Distribusi penyebaran butir-butir skala pengembangan karir sebelum uji coba penelitian	51
Distribusi penyebaran butir-butir skala loyalitas karyawan sebelum uji coba penelitian	52
Distribusi penyebaran aitem-aitem pernyataan skala pengembangan karir setelah uji coba penelitian	55
Distribusi penyebaran aitem-aitem pernyataan skala loyalitas karyawan setelah uji coba penelitian	56
Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran	58
Rangkuman hasil uji linearitas hubungan	59
Rangkuman perhitungan analisis r product moment	60
Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Menurut Mello (2002), di era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya menurut Hasibuan (2003). Sedangkan menurut Hariandja (dalam, Subekhi & Jauhar 2012) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dalam suatu perusahaan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah karyawan. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya). Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat

untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasannya. Ada beberapa jenis-jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak/ outsourcing dilihat dari perjanjian kerjanya. Perjanjian kerja adalah Menurut Hukumonline (2009) Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja, dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau untuk tidak waktu tertentu.

Menurut Ketua Umum Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) Greg Chen menjelaskan bahwa dalam praktek, *outsourcing* terbagi dalam berbagai macam yang digunakan sesuai kebutuhan perusahaan. Pertama, adalah *personnel employment outsourcing*. Tipe pekerjaannya bisa PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) atau temporer. Bisa juga permanen atau PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Kedua, *Business Process Outsourcing* (BPO). BPO menyediakan sebuah layanan untuk melakukan sebagian *business process* dari perusahaan tanpa harus menjadi bagian dari perusahaan itu sendiri. ketiga, Greg menyebut *Information Technology Outsourcing* (ITO), yakni penyedia jasa melayani fungsi-fungsi IT yang di subkontrakan. Keempat, *Knowledge Process Outsourcing* (KPO). Ini semacam *Business Process Outsourcing*, tetapi lebih ke pengetahuan-pengetahuan yang di-*outsource*, skill-skill analisa, skill-skill pengetahuan, ilmu-ilmu pengetahuan. Dan ada juga yang bernama *Original Equipment Manufacturers* (EOM) outsourcing juga semakin banyak digunakan untuk industri manufaktur. Namun, di manufaktur, istilah yang digunakan bukan outsourcing, tetapi OEM, *Original*

Equipment Manufacturers. OEM diartikan sebagai perusahaan yang membuat komponen yang dijual kepada perusahaan pembeli, kemudian perusahaan pembeli membuat suatu produk lain yang menggunakan komponen tersebut dan produk yang menggunakan komponen tersebut dijual dengan menggunakan merk perusahaan pembeli.

Seperti yang diterapkan oleh PT Tirta Investama Medan, bahwa perusahaan ini menerapkan tipe *outsourcing personnel employment outsourcing*, yang dimana sistem kerjanya permanen atau PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Bahkan karyawan *outsourcing* sendiri diberi kesempatan untuk mengikuti perekrutan dari perusahaan untuk mengembangkan karirnya dari karyawan *outsourcing* menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut.

Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan loyalitas dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sebab, loyalitas karyawan juga mempengaruhi hasil kualitas kerja karyawan dan hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada didalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan (Silalahi, 2017).

Menurut Siswanto (2012) loyalitas adalah tekad dan ke sanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Flippo (dalam Agustini,

2011) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri, kesediaan untuk mengorbankan diri sendiri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan.

Fenomena rendahnya loyalitas karyawan pada PT. Tirta Investama Medan, terdapat beberapa pegawai yang tidak begitu memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan perusahaan. Sikap ini ditandai dengan karyawan yang tidak jujur terhadap pekerjaannya, yang mana terlihat sering kali karyawan tidak bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat ketika waktu bekerja di lapangan karyawan tidak berada di tempat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan dan ini akan berdampak pada citra perusahaan. Kondisi ini mencerminkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berikut ini adalah petikan wawancara yang dilakukan terhadap F, R dan T seorang karyawan PT Tirta Investama Medan.

“Saya betah kerja disini. Ya, karena bagian kerja saya diluar kantor dan passion saya bekerja cocok untuk kerja di lapangan. Nah karena kebetulan kerja saya bagian lapangan, saya juga sering curi waktu untuk sekali-sekali main bareng teman atau ngerjain hal-hal diluar dari urusan pekerjaan. Kan bosan juga sih kalau terlalu fokus kali pada pekerjaannya” (wawancara interpersonal dilakukan 13 februari 2019)

“Bukan cuman sebagai seorang pegawai aja, tapi kakak inikan juga sebagai seorang ibu. Apa lagi anak masih balita dan kakak titip ke neneknya. Jadi kalau jam makan siang terus gak banyak kerjaan juga. Kakak suka pulang kerumah dulu untuk liat anak sekalian makan siangnya dirumah aja biar irit” (wawancara interpersonal dilakukan 13 februari 2019)

“kalau pagi pas baru sampe kantor biasanya saya sih buka facebook saya dulu, terus buka youtube biar semangat kerjanya ada lagu-lagunya gitu jadi engga hening kali” (wawancara interpersonal dilakukan 8 Mei 2019)

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan maka pihak perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek loyalitas Saydam (2000) mengemukakan beberapa aspek loyalitas, yaitu: (1) Ketaatan atau kepatuhan (2) Tanggung jawab (3) Pengabdian (4) Kejujuran. Kejujuran menjadi salah satu aspek dari loyalitas. Kejujuran karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu karakteristik yang akan diperhatikan atasan untuk pengembangan karir karyawan. Maka dari itu atasan perlu memperhatikan loyalitas karyawan untuk dijadikan sebagai pedoman dalam pengembangan karir karyawan kedepannya.

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang loyal terhadap perusahaannya. Loyalitas kerja akan terjadi jika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan menurut Lutfhi (2018). Menurut Agustini (2011) salah satu faktor dari loyalitas adalah pengembangan karir. Martoyo, dalam Hartatik (2014) mengatakan manfaat pengembangan karir berfungsi untuk menurunkan perputaran karyawan (*turnover*). Perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang ditetapkan dapat meningkatkan loyalitas pada organisasi, dengan demikian menurunkan tingkat *turnover* pada karyawan.

Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu

rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (2012) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Sedangkan menurut Handoko (2008) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Siswato (2003) mengemukakan bahwa dengan perkembangan karir, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, baik melalui pelatihan maupun promosi karena keahlian, keterampilan dan perstasi kerjanya, lebih baik dan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada perusahaan PT Tirta Investama Medan. Sesuai dengan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan PT Tirta Investama Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Rendahnya loyalitas karyawan pada PT. Tirta Investama Medan, terdapat beberapa pegawai yang tidak begitu memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan perusahaan. Sikap ini ditandai dengan karyawan yang tidak jujur terhadap pekerjaannya, yang mana terlihat sering kali karyawan tidak bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat ketika waktu bekerja di lapangan karyawan tidak berada di tempat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga, hal ini dapat

mempengaruhi produktivitas pada karyawan dan ini akan berdampak pada citra perusahaan. kondisi ini mencerminkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian yang membahas mengenai loyalitas karyawan outsourcing dengan pengembangan karir di PT Tirta Investama Medan, peneliti membatasi masalahnya kepada karyawan outsourcing yang ada di PT Tirta Investama Medan serta menjelaskan tentang loyalitas karyawan outsourcing dengan pengembangan karir.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian adalah untuk melihat “ Apakah terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan outsourcing di PT Tirta Investama Medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian baik penelitian yang bersifat ilmiah maupun penelitian yang bersifat sosial pasti di maksudkan untuk mencapai suatu tujuan penelitian. Pada penelitian ini yang ingin dicapai oleh penelitian adalah ingin menganalisis hubungan antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan outsourcing di PT Tirta Investama Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan

Organisasi. Terkait dengan pengembangan karir dan loyalitas karyawan PT Tirta Investama Medan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai teori dan fakta mengenai loyalitas karyawan outsourcing dan pengembangan karir. Dan memberikan manfaat dalam mengembangkan wawasan berfikir bagi karyawan outsourcing dari PT Tirta Investama Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Outsourcing

1. Pengertian Outsourcing

Menurut pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), outsourcing adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Sedangkan menurut Husni (2003) outsourcing diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa outsourcing.

Outsourcing adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelasnya dengan sistem kontrak menurut Anggraini (2016). Priambada & Eka (2008) mengatakan bahwa outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa di dalam suatu perusahaan. Arti ini lebih mengidentifikasikan bahwa outsourcing ialah bagian daripada perusahaan.

Ketua Umum Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) Greg Chen menjelaskan bahwa dalam praktek, outsourcing terbagi dalam berbagai macam yang digunakan sesuai kebutuhan perusahaan. Pertama, adalah *personnel employment outsourcing*. Tipe pekerjaannya bisa PKWT (perjanjian kerja

waktu tertentu) atau temporer. Bisa juga permanen atau PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Kedua, *Business Process Outsourcing* (BPO). BPO menyediakan sebuah layanan untuk melakukan sebagian *business process* dari perusahaan tanpa harus menjadi bagian dari perusahaan itu sendiri. ketiga, Greg menyebut *Information Technology Outsourcing* (ITO), yakni penyedia jasa melayani fungsi-fungsi IT yang di subkontrakan. Keempat, *Knowledge Process Outsourcing* (KPO). Ini semacam *Business Process Outsourcing*, tetapi lebih ke pengetahuan-pengetahuan yang di-*outsource*, skill-skill analisa, skill-skill pengetahuan, ilmu-ilmu pengetahuan. Dan ada juga yang bernama *Original Equipment Manufacturers* (EOM) outsourcing juga semakin banyak digunakan untuk industri manufaktur. Namun, di manufaktur, istilah yang digunakan bukan outsourcing, tetapi OEM, *Original Equipment Manufacturers*. OEM diartikan sebagai perusahaan yang membuat komponen yang dijual kepada perusahaan pembeli, kemudian perusahaan pembeli membuat suatu produk lain yang menggunakan komponen tersebut dan produk yang menggunakan komponen tersebut dijual dengan menggunakan merk perusahaan pembeli.

Berdasarkan dari pandangan para ahli di atas penulis menarik kesimpulan bahwa, outsourcing merupakan penyerahan pekerjaan kepada orang ketiga yang bertujuan untuk membantu perusahaan untuk mengurangi beban pekerjaan.

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Subri (2003) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Sedangkan loyalitas menurut Tim Penyusun KBBI bahwa loyalitas adalah kesetiaan,kepatuhan,dan ketaatan.perkataan loyalitas berasal dari kata dasar loyal yang berasal patuh atau setia. Sedangkan loyalitas menurut Tommy dkk (2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005) adalah Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Saydam (2000) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab, tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas. Menurut Flippo (dalam Agustini,2011). Mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.kesedian untuk mengorbankan diri sendiri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan.

Siswanto (2012) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan ke-sanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Robbin dan Coulter (2012) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. loyalitas kerja dapat diartikan salah satu unsure digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetian terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi dimana kesetian ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan,2005).

loyalitas karyawan menurut Jusuf (2010) merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya.

Selain itu menurut Steers & Porter (dalam Saraswati,2003). Berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Menurut Rowley (2012) Loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk

peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*. Reichheld (dalam Utomo, 2002), berpendapat, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Menurut Poerwadarminta (2002) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Fletcher (dalam Sudimin, 2003) mengatakan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu yang diperlukan.

Dari kesimpulan diatas dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan, kesediaan, pengabdian, rela berkorban serta lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan individu tersebut.

2. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan

Menurut Agustini, (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu:

1. Karakteristik diri

para karyawan Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan

Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang meliputi tantangan kerja, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas.

3. Karakteristik kebijakan perusahaan

Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan bagi para karyawan misalnya adanya kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi setiap karyawan.

4. Karakteristik lingkungan perusahaan

Lingkungan perusahaan yang dimaksud disini adalah lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan. Lingkungan fisik, misalnya penerangan, kenyamanan kerja, kebersihan, lingkungan dan rekan kerja.

Sedangkan menurut Jusuf (2010) faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut ;

1. Faktor Rasional: Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas - fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan - penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian: Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Simamora (2002) mengemukakan ada tiga alasan dasar loyalitas yaitu:

1. Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti:
Gaji,bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan,
2. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti :
Pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, budaya kerja,
3. Faktor spiritual yang menyangkut kebutuhan rohani seperti: kepuasan rohani, pekerjaan yang bersifat rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

Dari kesimpulan diatas bahwa faktor-faktor dari loyalitas karyawan, yaitu:

1. Faktor Rasional: Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas - fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti :
Pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang

membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, budaya kerja,

3. Karakteristik kebijakan perusahaan

Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan bagi para karyawan misalnya adanya kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi tiap karyawan.

3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas ini sangat berhubungan dengan sikap dilakukannya karyawan sehingga tercapai loyalitas kerja menurut Agustini, (2011) sehingga tercipta loyalitas kerja di perusahaan antar lain :

- a. Adanya dorongan yang kuat bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan, aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan diri individu, seperti pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- b. Adanya keinginan untuk semaksimal mungkin bagi kemajuan perusahaan yang didukung oleh perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat dari diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin agar tercapai kemajuan perusahaan.
- c. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dari perusahaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri dalam hal pelaksanaan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Gouzali (2000) aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :
 1. Taat peraturan peundang-undangan yang ditentukan
 2. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
 3. Menaati jam kerja
 4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat
- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :
 1. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
 2. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya
 3. Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan
 4. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain
- c. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas

kepada perusahaan

- d. Kejujuran, Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), cirri-ciri pegawai yang jujur antara lain :

1. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
3. Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas memiliki aspek-aspek yakni ketaatan/kepatuhan, tanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran.

4. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2000) antara lain adalah :

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh

imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota - anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolakukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang loyal memiliki ciri-ciri, yaitu: Kejujuran, Mempunyai rasa memiliki perusahaan, Mengerti kesulitan perusahaan, Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan, Menyimpan rahasia perusahaan, Menjaga dan meninggikan citra perusahaan, Hemat, Tidak apriori terhadap perubahan.

C. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Wahyudi (2002) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Pengembangan karier menurut Andrew J. Fubrin (dalam Mangkunegara 2001) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Mondy (dalam Priansa 2014) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan menurut Samsudin (2010). (Muspawi, 2017) berpendapat, pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam

merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Noe, dkk.(1994) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang mana karyawan mengalami kemajuan yang dijalaninya melalui tingkatan-tingkatan tugas tertentu. Masing-masing tingkatan tugas memiliki karakteristik jenis tugas yang berbeda dan semakin berkembang. Karyawan akan mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar. Hal ini akan mengarahkan karyawan untuk lebih dapat mengaktualisasikan diri.

Soeprihanto (2000) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah suatu pengembangan terhadap kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya. Sedangkan menurut Handoko (2008) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karier adalah

kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya Marwansyah (2012). Sunyoto (2012) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Siagian (2010) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan yang berguna dalam peningkatan kemampuan seseorang dan berperan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Hasibuan (2013) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan dari para pendapat ahli diatas, maka pengembangan karir adalah proses peningkatan kerja dimana seorang pegawai yang sudah memiliki kualifikasi dan pengalaman pada suatu organisasi dapat naik pangkat atau jabatan sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya

2. Faktor-faktor Pengembangan Karir

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

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis.

Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

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

3. Jaringan kerja

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

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan

(turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji,

tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan sponsor

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

6. Peluang untuk tumbuh

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

Sedangkan menurut Siagian (2012) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk

keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4. Minat untuk dipromosikan

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

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan

memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah Prestasi kerja, Eksposur, Jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, Pembimbing dan sponsor, peluang untuk tumbuh, Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Minat untuk dipromosikan, Tingkat kepuasan

3. Aspek Pengembangan Karir

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

1. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga

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

2. Kesempatan untuk mencapai hal baru

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas

3. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang

Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing

4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

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

Sedangkan menurut Flippo (1993), bahwa aspek-aspek yang tercakup dalam pengembangan karir itu meliputi:

1. Tanggung jawab yang meliputi peningkatan keahlian pekerjaan karyawan, peningkatan motivasi dan kualitas kehidupan kerja.
2. Jabatan yang meliputi kedudukan atau posisi seseorang dalam struktur organisasi pada perusahaan.
3. Pengembangan wewenang yang meliputi hak dan kekuasaan seseorang berdasarkan jabatan pada suatu perusahaan.
4. Kompetensi yang meliputi imbalan gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek pengembangan karir, yaitu kesempatan untuk mencapai suatu berharga, kesempatan untuk mencapai hal baru, kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan, tanggung jawab, jabatan, pengembangan wewenang, kompetensi.

4. Indikator- indikator Pengembangan Karir

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi menurut Burlian (2008), yaitu :

1. Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan menurut Mathis (2006) pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.

2. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. (Koesmono dalam Brahmasari, 2008).

3. Sikap dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari.

A.Sihotang (2006) berpendapat bahwa indikator-indikator pengembangan karir, yaitu:

1. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Ksetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi Turn Over karyawan.

7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator-indikator pengembangan karir, yaitu peningkatan kemampuan, kepuasan kerja, sikap dan perilaku pegawai, kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

5. Tahap Perkembangan Karier

Samsudin (2010) menjelaskan bahwa tahap perkembangan terbagi kepada tiga tahap, yaitu:

a. Karier Awal.

Meskipun organisasi menyediakan kesempatan *internship* agar individu dapat mencoba pilihan karier yang berbeda dan individu dapat pula menguji beragam pilihan jabatan melalui kursus, perhatian utama manajemen sumber daya manusia baru dimulai ketika seorang individu memasuki organisasi. Manajer sumber daya manusia dan juga karyawan harus dapat memastikan bahwa orang-orang bergerak secara efektif di dalam organisasi. Tantangan

kerja dan bentuk pengawasan atas pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap pengembangan karier individu.

Karier awal (*early career*) tidak selalu berjalan mulus karena adanya masalah-masalah berikut ini.

1. Frustrasi dan ketidakpastian disebabkan harapannya tidak sesuai dengan realitas yang ada.
2. Adanya penyelia yang tidak kompeten.
3. Insentivitas terhadap aspek politis organisasi.
4. Kegagalan dalam memantau lingkungan internal dan eksternal.
5. Mengabaikan kriteria sesungguhnya untuk pengevaluasian kinerja dari karyawan yang baru diangkat atau baru memulai berkarier.
6. Ketegangan antara profesional yang lebih muda dan yang tua serta manajer yang diakibatkan oleh perbedaan pengalaman, kebutuhan, dan minat.
7. Ketidakpastian mengenai batasan loyalitas yang dituntut organisasi.
8. Kegelisahan mengenai integritas, komitmen, dan dependensi.

Organisasi dapat membantu karyawan baru agar terlibat dalam eksplorasi karier menyusun karier mereka selama tahap awal dengan melakukan orientasi dan praktik mentoring yang memberikan tantangan kerja dan tanggung jawab secara efektif dan menawarkan umpan balik kerja yang konstruktif. Selain itu, perusahaan sebaiknya mendorong para karyawannya agar berpartisipasi dalam pelatihan penilaian mandiri dan membantu mereka dalam menentukan jalur karier yang realistis dan fleksibel serta memformulasikan rencana karier.

b. Karier Pertengahan.

Setelah menyelesaikan masalah pada karier awal, individu selanjutnya bergerak ke dalam suatu periode stabilisasi ketika ia dianggap produktif, menjadi semakin lebih kelihatan, memikul tanggung jawab yang lebih berat, dan menerapkan sebuah rencana karier yang lebih berjangka panjang. Kemapanan dan promosi sering menandai tahap ini. Tahap karier pertengahan (*middle career*) kerap kali pula meliputi pengalaman baru, seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, kesempatan visibilitas untuk jenjang organisasi lebih tinggi, dan pembentukan nilai seseorang bagi organisasi. Tahap ini juga menandai periode pembentukan sebagai eksekutif dan pengembangan tingkat keahlian yang dapat bernilai bagi organisasi serta memberikan kontribusi bagi nilai orang yang bersangkutan.

Salah satu strategi untuk menyikapi masalah di pertengahan karier adalah dengan melatih karyawan pada karier pertengahan untuk membina karyawan yang lebih junior (misalnya, bertindak sebagai pelatih atau mentor). Karyawan yang berada di karier pertengahan dapat menjaga dirinya tetap segar dan energik, sedangkan karyawan yang lebih muda belajar melihat gambaran besar dan mengambil manfaat dari pengalaman karyawan yang lebih senior. Strategi lain untuk mengatasi masalah karier pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan (*absolescence*). Untuk menyikapi persoalan ini, beberapa perusahaan mengirimkan karyawan mereka ke seminar, *workshop*, kursus, dan berbagai bentuk ‘melengkapi kembali’ (*retooling*).

c. Karier Akhir

Suatu titik balik terhadap produktivitas atau penurunan dan pensiun dini mewarnai krisis pertengahan karier. Individu yang produktif dapat memikul peran staf senior atau manajemen puncak, atau mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non-kepemimpinan. Dalam tahap ini individu mesti menjernihkan dirinya.

Pada akhirnya, individu mulai melepaskan diri dari belitan tugas-tugasnya dan bersiap-siap untuk pensiun. Pemberian pelatihan kepada penerus, pengurangan beban kerja, atau pendelegasian tugas-tugas utama periode karier akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun. Selama karier akhir, sebagian besar karyawan harus mengatasi keusangan setelah pertengahan karier atau masa stabil serta bias usia negatif di pekerjaan.

D. Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan.

Suatu organisasi atau perusahaan sangat mustahil untuk terus berkembang tanpa loyalitas karyawannya. Karena bilamana karyawannya tidak loyal, berarti karyawan tidak akan maksimal dalam memberikan intelektual dan moralitasnya kepada perusahaan, padahal kesetiaan dan kepatuhan karyawan akan membuat mereka bersedia untuk melakukan sesuatu demi mempertahankan dan memajukan perusahaannya.

Menurut Siagian (1993) Atas dasar kesetiaanlah suatu organisasi mampu mencapai tujuannya, karena dengan adanya loyalitas dan karyawannya, perusahaan dapat mencapai tingkat efisiensi tinggi sehingga dapat bertahan

dalam kondisi perekonomian yang kompetitif. Sangatlah penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk terus memupuk loyalitas karyawannya dan loyalitas karyawan yang harus dipupuk dalam rangka mensukseskan pelaksanaan keputusan adalah loyalitas organisasional, kesetiaan terhadap tujuan, misi, fungsi dan tugas organisasi (Atmosudirjo 1982).

Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, setiap perusahaan sangat tergantung dari keahlian dan kemampuan karyawannya. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan harus mendorong dan memacu semangat dan kemauan kerja karyawannya tersebut sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk memajukan dan mendorong karyawannya, perusahaan haruslah memperhatikan dan memberikan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi karyawannya. Bila perusahaan tidak memberikan kesempatan tersebut maka akan timbul rasa bosan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan akan memuncak, maka hal ini tidak hanya akan menurunkan semangat dan kegairahan kerja yang berakibat dapat juga menurunkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Siswato (2003) mengemukakan bahwa dengan pengembangan karir, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, baik melalui pelatihan maupun promosi karena keahlian, keterampilan dan perstasi kerjanya, lebih baik dan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh para peneliti sebelumnya, yaitu:

Menurut Banon (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “hubungan pengembangan karir dengan loyalitas karyawan” Berdasarkan perhitungan uji korelasi maka terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan.

Dan selanjutnya menurut Menurut Jacob (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “hubungan antara pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja karyawan PT. Polyfin Canggih”. Berdasarkan perhitungan uji korelasi maka terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan.

Rahmawati (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “hubungan antara pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja CV. SINAR ABADI”. Disimpulkan bahwa Hasil analisis data tersebut menyebutkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja.

Notoatmodjo (2015) mengemukakan bahwa loyalitas atau integritas yang tinggi seorang karyawan dari organisasi kerja mana pun akan menjadi acuan pimpinan dalam mengembangkan karirnya. Sebaliknya karyawan yang loyalitasnya rendah, tidak mempunyai integritas terhadap organisasi, karirnya pasti akan terhambat.

Menurut Martoyo, dalam Hartatik (2014) Manfaat pengembangan karir berfungsi untuk menurunkan perputaran karyawan (*turnover*). Perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang ditetapkan dapat meningkatkan loyalitas pada organisasi, dengan demikian menurunkan tingkat *turnover* pada karyawan.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa, pengembangan karir pada karyawan dapat menimbulkan rasa loyalitas pada karyawan. Loyalitas pada karyawan dapat menjadi acuan bagi pimpinan untuk mengembangkan karir pada karyawannya.

E. Kerangka Konseptual

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



F. Hipotesis

Adanya hubungan positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan dengan asumsi, semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan. Sebaliknya semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah juga loyalitas karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan unsur yang penting dalam penelitian ilmiah karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menentukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya (Hadi, 2000). Menurut Sugiyono (2007) memberikan pengertian tentang desain penelitian sebagai suatu. Metode penelitian merupakan salah satu elemen penting dalam suatu penelitian sebab metode penelitian menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Bentuk penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan analisa Kuantitatif dengan maksud mencari hubungan antara variable independent (X) dengan variable dependen (Y), dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Dilihat dari pendekatan analisisnya, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana penekanan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah menjadi data statistik. Sesuai dengan judul penelitian yang ingin di teliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasi, yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara variabel X.

Permasalahan yang ingin dilihat dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan pengembangan karir dengan loyalitas karyawan outsourcing di PT Tirta Investama di Kota Medan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Perkembangan Karir
2. Variabel Terikat (Y) : Loyalitas karyawan

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, kesediaan, pengabdian, rela berkorban serta lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan individu tersebut. Aspek-aspek loyalitas karyawan menurut Gouzali (2000), yaitu; Ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, Pengabdian, kejujuran.

2. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kerja dimana seorang pegawai yang sudah memiliki kualifikasi dan pengalaman pada suatu organisasi dapat naik pangkat atau jabatan sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya. Aspek-aspek pengembangan karir menurut Saksono (2003), yaitu; kesempatan untuk mencapai suatu berharga, kesempatan untuk mencapai hal baru, kesempatan

untuk membuat pegawai merasa senang, kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Berdasarkan pengertian diatas, yang menjadi populasi adalah karyawan outsourcing dari PT Tirta Invetama yang ada di Kota Medan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagian representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Dinamakan penelitian sampel apabila bertujuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2006).

Dalam menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan teknik yaitu dengan menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2012). Dengan menggunakan skala pengembangan karir dan skala loyalitas karyawan.

1. Skala pengembangan karir

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala perkembangan karir, berdasarkan dari aspek-aspek Saksono (2003). Dimana data-data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan metode skala Likert yang berisikan mengenai kesesuaian yang dihadirkan oleh produsen dengan perkembangan karir. Pada skala ini subjek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang favorable dan pernyataan yang unfavorable. Dan respon dari skala ini akan bergerak dari STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, S (Setuju) diberi nilai 3, dan SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4.

2. Skala loyalitas karyawan

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala perkembangan karir, berdasarkan dari aspek-aspek Saydam (2000). Skala ini dibuat menggunakan skala Likert dengan 4 Skala dan 4 pilihan jawaban. Pada skala loyalitas karyawan, responden diminta untuk menyatakan tingkat loyalitasnya terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan bentuk dari loyalitas dengan memilih satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia antara lain jawaban “SS (Sangat

Setuju) diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju) diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1.

F. Validitas Dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya bahwa kesimpulan penelitian akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2012). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Validitas dan reliabilitas alat ukur akan diuraikan sebagai berikut.

1. Validitas Aitem

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012).

Validitas berasal dari kata “ validity “ yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2012).

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (sugiyono,2009):

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[(\sum y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variable x dan y

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor x

$\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor y

N = Jumlah subjek

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. (Azwar, 2012).

2. Reliabilitas Alat Ukur

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt (Azwar, 2012) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_n = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan ;

r.tt = Indeks reliabilitas alat ukur

1 = Konstanta bilangan

Mki = Mean kwadrat antar butir

Mks = Mean kwadrat antar subjek

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah :

- a. Jenis data kontinue.
- b. Tingkat kesukaran seimbang.
- c. Merupakan tes kemampuan (power test), bukan tes kecepatan (speed test).

G. Analisa Data

1. Product Moment

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini dikarenakan pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (pengembangan karit) dengan satu variabel terikat (loyalitas karyawan). Formula dari teknik korelasi *Product Moment* yang dimaksud (Sugiyono, 2009) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[(\sum y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variable x dan y

$\sum X$ = jumlah skor variabel x

$\sum Y$ = jumlah skor variabel y

$\sum X^2$ = jumlah kwadrat x

$\sum Y^2$ = jumlah kwadrat y

$\sum XY$ = nilai hasil perkalian antar variabel butir dengan total

N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan. Sebaliknya semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah juga loyalitas karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,675$; $\text{sig} < 0,01$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.
2. Pengembangan karir yang mendukung berdasarkan penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 45,5%. Berarti masih terdapat 54,5% pengaruh dari faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya factor rasional seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. Factor emosional seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman terhadap perusahaan, pemimpin yang berkarisma, penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. Karakteristik kebijakan perusahaan seperti: kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi setiap karyawan.
3. Pengembangan karir tergolong cenderung tinggi sebab mean empirik 78,59 lebih besar daripada mean hipotetik 72,5 namun selisih kedua nilai tersebut tidak melebihi bilangan SD. Kemudian dalam hal loyalitas karyawan, para karyawan menyatakan memiliki pengembangan karir yang cenderung tinggi, sebab mean

empirik 147,96 lebih besar dari mean hipotetik 145 dan selisihnya tidak melebihi bilangan SD 19,462.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwa loyalitas pada PT Tirta Investama Medan adalah tergolong sedang. Sehingga pimpinan perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawannya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan, salah satunya dengan memperhatikan pengembangan karir. Perusahaan juga perlu menemukan dan memiliki cara mempertahankan tingkat dukungan rekan kerja antar karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti tetap mempertahankan tingkat pengembangan karir agar meningkatkan loyalitas karyawan, seperti menjaga hubungan baik antara atasan dengan sesama bawahan, memberi kesempatan pada karyawan untuk maju, dan membuat suasana kerja nyaman.

2. Saran Kepada Karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih memahami pengembangan karir dalam perusahaan, dan meningkatkan loyalitas yang ada di dalam diri karyawan terhadap perusahaan guna menciptakan produktivitas dan efektivitas karyawan serta perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan karyawan serta tujuan perusahaan seperti, bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan

perhatian, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya. sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

1. Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain diantaranya factor rasional seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. Factor emosional seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman terhadap perusahaan, pemimpin yang berkarisma, penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. Karakteristik kebijakan perusahaan seperti: kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Anggraini. 2016. *Strategi pekerja untuk menghadapi ketidakpastian kerja dalam sistem kerja outsourcing*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Gadjah Mada.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rieka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Banon, An nisa Sari. 2013. *Hubungan Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan*. Fakultas Bisni dan Manajemen Widayatama
- Chris, Rowley. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- DJ Priansa. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Ike. 2014. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Flippo B, Edwin. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.

- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jacob, M. Mulyadi. 2016. *Hubungan Pengembangan Karir dengan Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Polyfin Canggih*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Widayatama.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Lutfi, Fahmi. 2018. *Hubungan antara Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan*. Fakultas Psikologi Medan Area.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mello, Jeffrey.A. (2002). *Strategi Human Resource Management*. USA: South Western
- Muspawi, Mohammad. 2017. *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 No.1 Tahun 2017.
- Noe, et. al.. 1994. *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill Companies.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Rahmawati, Atik. 2013. *Hubungan antara Pengembangan Karir Karyawan dengan Loyalitas Kerja CV. SINAR ABADI*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ratnasari, dkk. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya*. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 2 No.2 Juni 2013.
- Rivai, Veithzal & Ella Djauhari saga. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., Coulter, M. (2012). *Manajemen, 11^e Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Saksono. 2003. *Pengembangan Karir dan Staf*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saraswati, Ekarini. 2003. *Sosiologi Sastra: Sebuah Pemahaman Awal*. Malang: Bayu Media.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihotang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Sain dan Teknologi Pradnya Paramita
- Silalahi, Henni. 2017. *Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas kerja Karyawan di PT Agincourt Resources Tapsel Sumut*. Fakultas Psikologi Medan Area.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2016*.
- Siagian, P. Sondang. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, akhmad dkk. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Seti.
- Simamora, Henry, 2002 *Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 1 Edisi 6. Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Stefanus, Tommy dkk. 2010. *Analisis Permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya*. Volume 1, No 2. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.
- Utomo, Budi. 2002. *Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 (2), 178-188.
- Priambada, Komang & Maharta, Agus Eka. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alih Daya Publishing.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwadarminta WJS. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. 2002. *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Manajemen Student.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a bird with spread wings, perched atop a triangular structure. Below this is a book, and the entire emblem is surrounded by a circular border containing the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

LAMPIRAN A
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA PENGEMBANGAN KARIR

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Pengembangan Karir (Uji Coba)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104,58	45,963	,515	,854
VAR00002	104,56	44,088	,569	,850
VAR00003	104,58	46,412	,355	,856
VAR00004	104,58	45,881	,454	,854
VAR00005	103,82	46,518	,285	,858
VAR00006	103,76	46,349	,436	,855
VAR00007	104,58	45,881	,454	,854
VAR00008	104,60	46,286	,479	,854
VAR00009	104,04	46,937	,142	,863
VAR00010	104,06	46,711	,243	,859
VAR00011	104,02	46,796	,214	,860
VAR00012	104,04	47,019	,200	,860
VAR00013	104,54	44,784	,607	,851
VAR00014	104,52	45,316	,446	,854
VAR00015	103,60	47,510	,202	,859
VAR00016	103,66	47,168	,397	,857
VAR00017	104,58	45,963	,515	,854
VAR00018	104,48	47,071	,215	,859
VAR00019	104,42	44,820	,564	,851
VAR00020	104,42	44,820	,564	,851
VAR00021	104,38	43,791	,601	,850
VAR00022	104,48	44,826	,609	,851
VAR00023	104,38	43,791	,601	,850
VAR00024	104,38	43,791	,601	,850
VAR00025	104,82	47,865	,337	,860
VAR00026	104,92	47,871	,389	,861
VAR00027	104,72	48,532	,410	,860
VAR00028	104,72	48,532	,400	,860
VAR00029	104,72	48,532	,503	,860
VAR00030	104,72	48,532	,503	,860
VAR00031	103,72	46,900	,396	,856
VAR00032	103,78	46,869	,298	,857
VAR00033	103,80	47,918	,142	,860
VAR00034	103,76	48,758	-,096	,862
VAR00035	103,72	46,900	,396	,856
VAR00036	103,64	48,153	,080	,860
VAR00037	103,80	44,286	,430	,855
VAR00038	103,80	44,286	,430	,855
VAR00039	103,76	44,553	,374	,857
VAR00040	103,88	44,393	,348	,858
VAR00041	103,46	49,192	-,138	,866
VAR00042	102,72	48,532	,000	,860

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a bird with wings spread, perched atop a triangular structure. Below this is a book, and the entire emblem is surrounded by a circular border containing the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

LAMPIRAN B
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA LOYALITAS KARYAWAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Loyalitas Karyawan (Uji Coba) Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	179,74	302,400	,628	,886
VAR00002	179,24	299,002	,656	,885
VAR00003	179,74	303,094	,598	,886
VAR00004	179,40	299,429	,586	,885
VAR00005	179,76	304,553	,558	,887
VAR00006	179,30	300,337	,608	,885
VAR00007	179,52	306,336	,464	,887
VAR00008	179,78	302,951	,477	,887
VAR00009	179,50	313,765	,119	,891
VAR00010	179,54	318,294	-,040	,893
VAR00011	179,34	306,392	,496	,887
VAR00012	179,80	296,980	,612	,885
VAR00013	179,78	310,665	,173	,891
VAR00014	179,98	298,591	,571	,885
VAR00015	179,76	305,451	,340	,889
VAR00016	179,88	295,659	,649	,884
VAR00017	179,92	308,320	,349	,890
VAR00018	179,82	296,967	,626	,885
VAR00019	179,54	306,702	,349	,888
VAR00020	179,58	310,983	,181	,891
VAR00021	179,86	302,572	,576	,886
VAR00022	179,82	307,334	,335	,889
VAR00023	179,58	318,779	-,057	,893
VAR00024	179,68	304,263	,406	,888
VAR00025	179,76	299,207	,486	,886
VAR00026	179,68	309,732	,337	,890
VAR00027	179,84	311,729	,354	,891
VAR00028	180,12	309,496	,389	,891
VAR00029	179,88	316,230	,029	,892
VAR00030	180,00	302,041	,439	,887
VAR00031	179,86	298,898	,479	,887
VAR00032	180,06	310,425	,401	,890
VAR00033	179,60	300,653	,434	,887
VAR00034	180,30	310,827	,455	,889
VAR00035	179,68	305,120	,492	,889
VAR00036	179,88	310,067	,470	,891
VAR00037	180,28	310,451	,504	,888
VAR00038	180,26	312,074	,333	,889
VAR00039	180,24	312,349	,340	,889
VAR00040	180,28	315,716	,434	,890
VAR00041	180,30	315,520	,486	,890
VAR00042	180,38	317,057	,100	,890
VAR00043	179,64	308,521	,197	,891

VAR00044	179,68	320,385	-,105	,894
VAR00045	180,06	311,119	,164	,891
VAR00046	179,84	313,974	,090	,892
VAR00047	179,58	314,453	,088	,891
VAR00048	179,76	305,778	,307	,889
VAR00049	180,24	312,349	,340	,889
VAR00050	180,32	310,018	,423	,888
VAR00051	180,28	310,859	,475	,888
VAR00052	180,28	312,655	,348	,889
VAR00053	180,30	313,112	,394	,889
VAR00054	180,28	311,389	,437	,888
VAR00055	180,30	311,153	,421	,888
VAR00056	180,26	310,686	,418	,888
VAR00057	180,28	313,471	,391	,889
VAR00058	180,28	314,451	,322	,890
VAR00059	180,28	312,655	,405	,889
VAR00060	180,26	313,094	,303	,889
VAR00061	179,48	315,275	,318	,890
VAR00062	179,50	315,480	,331	,890
VAR00063	178,96	317,794	-,014	,891
VAR00064	179,34	316,229	,153	,890
VAR00065	179,38	316,322	,304	,890
VAR00066	179,36	316,235	,177	,890
VAR00067	180,26	312,319	,356	,889
VAR00068	180,28	313,716	,319	,889
VAR00069	180,26	312,319	,356	,889
VAR00070	180,26	314,115	,335	,890
VAR00071	180,28	313,716	,319	,889
VAR00072	180,28	313,716	,319	,889



LAMPIRAN C
ANALISIS UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas Karyawan * Pengembangan Karir	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan * Pengembangan Karir	(Combined)	11909,983	20	595,499	2,597	,009
	Between Groups	8447,907	1	8447,907	36,841	,000
	Deviation from Linearity	3462,077	19	182,215	,795	,695
	Within Groups	6649,937	29	229,308		
	Total	18559,920	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Karyawan * Pengembangan Karir	,675	,455	,801	,642

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

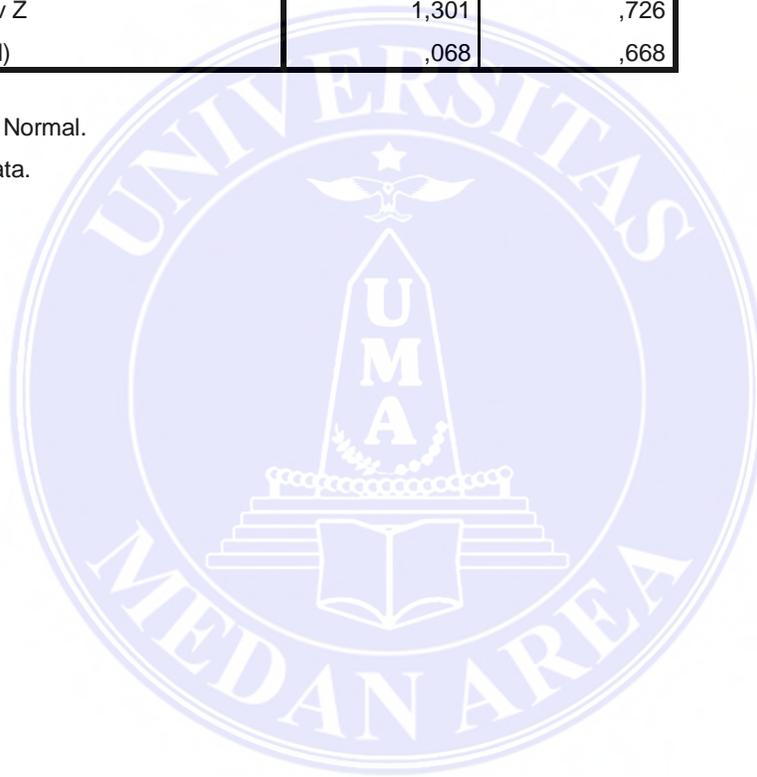
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pengembangan Karir	50	78,59	6,091	58	85
Loyalitas Karyawan	50	147,96	19,462	104	183

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangan Karir	Loyalitas Karyawan
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,59	147,96
	Std. Deviation	6,091	19,462
	Absolute	,184	,103
Most Extreme Differences	Positive	,184	,100
	Negative	-,086	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,301	,726
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068	,668

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan tersebut. Saudara diminta untuk mengemukakan dan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan perasaan dan keadaan saudara sendiri, dengan cara memberi tanda *Ceklist* (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan dianggap benar jika sesuai dengan keadaan

yang saudara alami dan rasakan. Kerjakan seluruhnya tanpa ada yang terlewati.

IDENTITAS:

NAMA/INISIAL :

JENIS KELAMIN :

USIA :

LAMA BEKERJA :

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi untuk karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
2	Saya tidak pernah mendapatkan promosi jabatan	SS	S	TS	STS
3	Kesempatan promosi di perusahaan selalu terbuka luas dan tidak pernah pilih kasih terhadap karyawan	SS	S	TS	STS
4	Atasan tidak pernah mempromosikan jabatan kepada saya	SS	S	TS	STS
5	Promosi jabatan berlaku untuk seluruh karyawan termasuk juga untuk karyawan outsourcing di perusahaan saya	SS	S	TS	STS
6	Karyawan outsourcing tidak mendapatkan promosi jabatan	SS	S	TS	STS
7	Perusahaan saya selalu adil dalam mempekerjaan karyawannya	SS	S	TS	STS
8	Perusahaan saya tidak adil dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
9	Saya selalu bersaing dengan cara yang sehat	SS	S	TS	STS
10	Saya pernah curang dalam bersaing di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
11	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)	SS	S	TS	STS
12	Pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur)	SS	S	TS	STS
13	Perusahaan selalu memberi informasi seputar peluang promosi kepada setiap karyawan	SS	S	TS	STS
14	Perusahaan tidak memberi informasi seputar peluang promosi kepada setiap karyawan	SS	S	TS	STS
15	Peluang promosi berlaku untuk karyawan outsourcing di perusahaan saya	SS	S	TS	STS
16	Peluang promosi tidak berlaku untuk karyawan outsourcing	SS	S	TS	STS
17	Perusahaan tidak pernah pilih kasih dalam hal peluang promosi	SS	S	TS	STS
18	Hanya orang-orang tertentu yang di beritahu seputar peluang promosi	SS	S	TS	STS
19	perusahaan tempat saya bekerja selalu memberi kesempatan dalam mengembangkan inovasi dan kreativitas saya	SS	S	TS	STS
20	Perusahaan saya tidak memberi kesempatan dalam pengembangan inovasi dan kreativitas yang saya punya	SS	S	TS	STS
21	Inovasi dan kreativitas saya berkembang selama saya bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
22	Kreatifitas saya tidak berkembang di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
23	Kreativitas saya sangat dihargai di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
24	Kreativitas saya tidak pernah dihargai di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
25	perusahaan memberi pekerjaan sesuai dengan minat para karyawannya	SS	S	TS	STS
26	perusahaan hanya memberi pekerjaan sesuai posisi yang dibutuhkan	SS	S	TS	STS

27	saya diberi kesempatan untuk memilih pekerjaan yang saya senangi di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
28	saya tidak berhak untuk memilih pekerjaan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
29	posisi pekerjaan saya di perusahaan ini sesuai dengan minat saya	SS	S	TS	STS
30	posisi saya tidak sesuai dengan minat saya	SS	S	TS	STS
31	atasan tak memperlakukan cara saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang penting pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	SS	S	TS	STS
32	atasan tidak menyukai cara saya dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
33	atasan membolehkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri	SS	S	TS	STS
34	perusahaan punya cara wajib yang harus diikuti para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
35	atasan lebih senang melihat saya menyelesaikan tugas dengan cara saya sendiri	SS	S	TS	STS
36	atasan saya menuntut saya harus menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku	SS	S	TS	STS
37	Saya sangat senang jika diikut sertakan dalam kegiatan diklat, seminar dan sejenisnya	SS	S	TS	STS
38	Saya tidak suka ikut serta dalam kegiatan diklat, seminar dan sejenisnya	SS	S	TS	STS
39	Kegiatan seminar sangat membantu saya dalam hal pembelajaran baru	SS	S	TS	STS
40	Kegiatan seminar, diklat dan sejenisnya hanya membuang-buang waktu saya	SS	S	TS	STS
41	Perusahaan sering melaksanakan kegiatan seminar dan sejenisnya untuk para karyawan	SS	S	TS	STS
42	Perusahaan tidak pernah mengadakan kegiatan seminar dan sejenisnya kepada karyawan	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN E

SKALA LOYALITAS KARYAWAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan tersebut. Saudara diminta untuk mengemukakan dan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan perasaan dan keadaan saudara sendiri, dengan cara memberi tanda *Ceklist* (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan dianggap benar jika sesuai dengan keadaan

yang saudara alami dan rasakan. Kerjakan seluruhnya tanpa ada yang terlewat.

IDENTITAS:

NAMA/INISIAL :

JENIS KELAMIN :

USIA :

LAMA BEKERJA :

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan	SS	S	TS	STS
2.	SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan sering saya abaikan	SS	S	TS	STS
3.	Apapun yang terjadi, aturan perusahaan tidak pernah saya langgar	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak suka dengan aturan perusahaan	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa terbantu dengan adanya prosedur kerja	SS	S	TS	STS
6.	Prosedur kerja tidak membuat saya merasa terbantu	SS	S	TS	STS
7.	Saya selalu mengikuti arahan dari atasan sehingga tujuan pekerjaan tercapai	SS	S	TS	STS
8.	Terkadang perintah dari lembaga sangatlah ketat, sehingga saya melakukan dengan cara saya	SS	S	TS	STS
9.	Perintah yang diberi harus di taati bersama agar mencapai tujuan yang telah ditentukan	SS	S	TS	STS
10.	Perintah yang di laksanakan bersama membuat pekerjaan saya terhambat	SS	S	TS	STS
11.	Perintah dari atasan adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak suka diperintah oleh atasan	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak suka mencuri waktu disaat jam bekerja untuk urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
14.	Terkadang saya mencuri-curi waktu untuk urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
15.	Saya selalu tepat waktu dalam setiap pekerjaan sehingga pekerjaan yang dituju dapat tercapai dengan baik	SS	S	TS	STS
16.	Pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah di atur membuat saya menjadi tergesa-gesa	SS	S	TS	STS
17.	Apapun yang terjadi, saya tidak pernah datang terlambat ke kantor	SS	S	TS	STS
18.	Saya cukup sering datang terlambat ke kantor	SS	S	TS	STS
19.	Sebagai seorang karyawan saya harus memberikan pelayanan yang terbaik untuk para konsumen	SS	S	TS	STS
20.	Melayani konsumen membuat saya pusing	SS	S	TS	STS
21.	Pelayanan terhadap konsumen harus saya optimalkan agar berdampak baik terhadap kinerja perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Pelayanan terhadap konsumen bukan tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
23.	Kepuasan konsumen membuat saya merasa senang	SS	S	TS	STS

24.	Kepuasan konsumen tidak memberi efek apapun kepada saya	SS	S	TS	STS
25.	Bagi saya tugas harus selalu saya selesaikan dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
27.	Saya selalu mengutamakan pekerjaan dari pada urusan yang lain	SS	S	TS	STS
28.	Pekerjaan selalu menghalangi aktivitas saya	SS	S	TS	STS
29.	Saya tidak suka menyia-nyiakan waktu bekerja saya	SS	S	TS	STS
30.	Terkadang saya menyia-nyiakan waktu bekerja saya	SS	S	TS	STS
31.	Selepas bekerja barang-barang kantor saya rapikan seperti semula	SS	S	TS	STS
32.	Merapikan barang setelah melakukan pekerjaan bukanlah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
33.	Saya merapikan barang-barang sehabis bekerja agar mudah di cari kembali	SS	S	TS	STS
34.	Merapikan barang hanya membuat waktu saya terbuang	SS	S	TS	STS
35.	Arsip pekerjaan selalu saya tata dengan rapi	SS	S	TS	STS
36.	Saya sering lupa menyimpan arsip pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
37.	Kepentingan perusahaan merupakan salah satu hal yang utama bagi saya	SS	S	TS	STS
38.	Urusan kantor sering menghalangi urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
39.	Saya lebih mengutamakan pekerjaan kantor dari pada urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
40.	Tugas kantor tidak selalu saya utamakan	SS	S	TS	STS
41.	Disaat bekerja saya hanya fokus dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
42.	Saya tidak bisa memulai pekerjaan sebelum memeriksa social media saya terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
43.	Saya tidak suka menyalahkan rekan saya dalam urusan pekerjaan	SS	S	TS	STS
44.	Saya sering melempar kesalahan terhadap rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
45.	Kesalahan dalam pekerjaan adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
46.	Saya tidak suka disalahkan dalam hal pekerjaan	SS	S	TS	STS
47.	Saya senang membantu pekerjaan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
48.	Benar atau salah yang dikerjakan oleh rekan saya, saya tidak peduli	SS	S	TS	STS
49.	Demi perusahaan saya rela pulang kerja terlambat	SS	S	TS	STS
50.	Saya tidak suka pulang kerja terlambat	SS	S	TS	STS
51.	Bukan hal yang berat bagi saya jika saya harus lembur demi	SS	S	TS	STS

52	Saya merasa keberatan jika perusahaan meminta saya untuk	SS	S	TS	STS
53	Saya tidak keberatan jika waktu istirahat saya terpotong demi	SS	S	TS	STS
54	Saya tidak merasa puas jika jam istirahat saya terpotong demi pekerjaan	SS	S	TS	STS
55	Tugas dari atasan selalu saya kerjakan dengan rasa ikhlas	SS	S	TS	STS
56	Tugas dari atasan saya kerjakan dengan rasa terpaksa	SS	S	TS	STS
57	Saya tidak keberatan ketika harus melakukan pekerjaan diluar dari tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
58	Saya merasa keberatan ketika harus melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
59	Sebanyak apapun tugas untuk saya, selalu saya lakukan dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
60	Saya merasa jengkel ketika mendapatkan banyak tugas pekerjaan	SS	S	TS	STS
61	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
62	Saya pernah menyalahgunakan wewenang pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
63	Jabatan bukan alasan bagi saya untuk mendapatkan keuntungan pribadi	SS	S	TS	STS
64	Dengan adanya jabatan yang diberikan perusahaan saya bisa bertindak sesuka hati	SS	S	TS	STS
65	Jabatan tidak akan membuat saya lupa akan tanggung jawab perusahaan	SS	S	TS	STS
66	Jabatan membuat saya lupa akan tanggung jawab perusahaan	SS	S	TS	STS
67	Apapun hasil kerja saya, selalu saya lapor ke atasan dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
68	Saya tidak akan melaporkan hasil pekerjaan saya jika atasan tidak memintanya	SS	S	TS	STS
69	Atasan saya harus selalu tahu apapun hasil laporan saya	SS	S	TS	STS
70	Saya sering mencari-cari alasan kepada atasan ketika laporan pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu	SS	S	TS	STS
71	Saya tidak pernah lupa dengan laporan hasil pekerjaan kepada atasan	SS	S	TS	STS
72	Laporan pekerjaan sering saya lupakan	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN BUKTI
PENELITIAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

PT. Tirta Investama
Penjualan & Distribusi Medan
Helvetia by Pass No. 74
Medan, Medan 20124
Telp. 061 - 8444333, 8447102, 8447103
Fax. 061 - 8447108



Nomor : 0017/MDN/HR/VII/2019
Lamp : -
Perihal : Surat Balasan Izin Pengambilan Data

Kepada Yth :
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Fakultas Psikologi

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Saudara pada tanggal 12 Juli 2019 dengan No : 1653FPSI/01.10/VII/2019, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Program Studi S1 Fakultas Psikologi Medan atas nama

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Monica Aprilia	1586000996	Ilmu Psikologi

Dengan Judul : "Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan Outsourcing PT.Tirta Investama Medan".

Berdasarkan perihal permohonan diatas mahasiswa telah selesai melakukan Riset di PT. Tirta Investama Jln. Kapten Soemarsono No. 74 Helvetia Medan.

Bagian/Unit : Human Resource
Pertanggal : 15 Juli 2019 s/d 27 Juli 2019

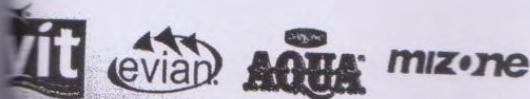
Demikian hal ini Kami sampaikan, atas perhatiannya Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 29 Juli 2019

Hormat kami,



HR - Medan



www.aqua.com



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1657/FPSI/01.10/VII/2019

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Medan, 12 Juli 2019

Yth, Pimpinan PT. Tirta Investama Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

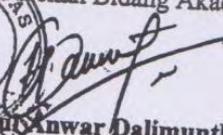
Nama : Monica Aprilia
 NPM : 15 860 0096
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Tirta Investama Medan Jl. Helvetia By Pass No. 74 Kampung Lalang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan Outsourcing PT. Tirta Investama Medan".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan Bidang Akademik,

 Harun Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

Mahasiswa Ybs
 Arsip





LAMPIRAN G DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Data Pengembangan Karir																																															
No	Aitem																																										Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42					
1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	117	
2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	124			
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	104		
4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	108	
5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	101		
6	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	4	94		
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	116		
8	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	101		
9	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	105		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	4	109	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	113		
12	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	118		
13	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	115		
14	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	126	
15	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	102	
16	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	100	
17	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	102	
18	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	114	
19	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	106	
20	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	92		
21	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	106	
22	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	107		
23	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	102	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	101	
25	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	114		
26	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	103	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	100		
28	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	107		
29	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	105	
30	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	103			

Data Pengembangan Karir

No	Aitem																												Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	77
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	82
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	65
4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	71
5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	61
6	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	59
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	76
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	65
9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	73
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	75
12	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	82
13	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	78
14	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	85
15	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	62
16	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	64
17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	65
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	73
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
20	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	67
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	71
23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	67
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	64
25	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	74
26	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	65
28	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
29	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	67
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	62

31	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	62
32	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	71
33	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
34	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	69
35	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	71
37	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	66
38	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
39	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	70
40	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
41	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	69
42	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	79
44	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	65
45	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	65
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	64
47	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	73
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	61
49	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	75
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	65



