

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
PERPUTARAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN PADA  
PT. WICAKSANA OVERSEAS INTERNATIONAL, TBK  
CABANG PEMATANG SIANTAR**

**SKRIPSI**

Oleh :

**MUHAMMAD FAISAL  
NIM : 018320127**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2008**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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

JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PERPUTARAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN PADA PT. WICAKSANA OVERSEAS INTERNATIONAL, TBK VABANG PEMATANG SIANTAR

Nama : MUHAMMAD FAISAL  
NIM : 018320127  
Jurusan : MANAJEMEN



Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

(Hery Syahrial, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : Oktober 2008

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)5/2/24

## RINGKASAN

MUHAMMAD FAISAL, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PERPUTARAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN PADA PT. WICAKSANA OVERSEAS INTERNATIONAL, Tbk CABANG PEMATANG SIANTAR". *Dibawah Bimbingan (Drs. H. Miftahuddin, MBA, Sebagai Pembimbing I, dan Hery Syahrial, SE, MSi, Sebagai Pembimbing II).*

PT. Wicaksana Overseas Internasional Pematang Siantar pertama sekali berdiri di jalan. H.O.S Cokroaminoto Pematang Siantar dimana bangunannya dahulu dipakai untuk produksi barang-barang yang dimiliki oleh Pabrik Rokok Promo dan dibeli oleh PT. Janggar Jati (nama perusahaan yang pertama sebelum PT. Wicaksana Overseas Internasional).

Perusahaan ini bergerak di bidang distributor makanan dan minuman serta aneka produk lainnya, seperti rokok Commodore, mancis, shampo, dan kiwi mulai dari awal (tahun 70-an) sampai sekarang dengan suatu ikatan kerja sama dengan beberapa perusahaan-perusahaan, pembuat suatu produk barang (principle). Perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan ini misalnya nama perusahaan, penambahan setiap bagian, penambahan setiap produk yang didistribusikan (dipasarkan) ke pasar atau keluar daerah.

Pengembangan karir adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karir (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karir Sumber Daya Manusia.

Pengembangan karir dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Oleh karena itu pengembangan

karir sangat berhubungan terhadap turnover karyawan. Dengan adanya pengembangan karir maka keinginan karyawan untuk keluar dan masuknya ke perusahaan akan lebih terarah.

Dengan adanya pengembangan karir, maka diharapkan keluar masuknya karyawan akan lebih terencana. Oleh karena itu pengembangan karir terhadap keinginan turnover karyawan terdapat hubungan-hubungan yang sangat erat antara keduanya, dimana pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap perputaran dan pergantian karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan observation, wawancara dan kuisioner. Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasional.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini, yaitu berdasarkan hasil penelitian diperoleh korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,622$  menunjukkan nilai koefisien korelasi adalah kuat artinya ada pengaruh yang kuat antara pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan. Dari uji signifikan korelasi digunakan uji dua pihak dengan  $dk = n-2$  yaitu  $30-2 = 28$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t > \alpha$  yaitu  $4,208 > 2,048$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan adalah sebesar 37,78% dan selebihnya sebesar 62,22% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalammu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahNya. Salawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul: *"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Perputaran dan Pergantian Karyawan Pada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk, Cabang Pematang Siantar"*.

Adapun penulisan skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir program studi SI pada Yayasan Universitas Medan Area Jurusan Manajemen. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan saran dan petunjuk demi kesempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Pembimbing I yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Hery Syahrial, SE, MSi, selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis dan memberikan masukan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)5/2/24

5. Seluruh Bapak, Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
6. Pimpinan PT. WOI Cabang Pematang Siantar yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data yang diperlukan.
7. Sahabat-sahabatku "*Ridho, Momo, Ari Ma'un, Dharma, Gandring, Dany, Ichia, Lela*" dan semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, makasih buat support dan bimbingannya.
8. Adik-adikku "*Viny, Vitri, Vita, Evi, Rjo, Gafi, Irol, dsb*" dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Buat seluruh teman-temanku yang ada di Fakultas Ekonomi khususnya Kantin Tengku.
9. Tidak lupa pula buat "*Rossa Nelly Tarigan*" yang turut serta memberikan dorongan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Penghormatan terakhir kupersembahkan untuk orang yang paling kucintai, kukasihi, kusanyangi dan kuhormati Ayahandaku "*H. Chairuddin Hamid, Bsc*" dan Ibundaku "*Hj. Yuniar, Spd*", beserta Saudar-saudaraku "*Achyar Aulia, Sp (Abang), Muhammad Hafidh (Adik), Muhammad Fadhil Firdaus (Adik), Taufiq Akbar (Adik), dan Putri Farah Diania (Adik)*".

Akhir kata penulis sekali lagi mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang memberikan rahmat dan hidayahNya, Amin ya robbal' alamin

Medan, Oktober 2008  
Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian, Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir .....	4
B. Jalur Pengembangan Karir .....	11
C. Pengertian Perputaran dan Pergantian .....	15
D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perputaran dan Pergantian Karyawan .....	16
E. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Perputaran dan Pergantian Karyawan .....	17
F. Kerangka Konseptual .....	18
G. Hipotesis .....	19
<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	20
B. Populasi dan Sampel .....	20
C. Definisi Operasional .....	21
D. Jenis dan Sumber Data .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	24

#### **BAB IV : ANALISA DAN EVALUASI**

A. Analisa.....	26
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	26
2. Struktur Organisasi.....	27
3. Kegiatan Usaha .....	35
4. Pengembangan Karir yang diterapkan perusahaan .....	37
5. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Perputaran dan Pergantian Karyawan.....	39
6. Penyajian Data .....	40
B. Evaluasi.....	53
1. Uji Korelasi.....	53
2. Uji Hipotesis .....	56

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	18
2. Struktur Organisasi PT. Wicaksana Overseas Int' Tbk Cabang Pematang Siantar .....	29
3. Kurva Pengujian Hipotesis.....	57



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	20
2. Indikator Pengembangan Karir.....	22
3. Indikator Perputaran dan Pergantian Karyawan.....	22
4. Instrumen Skala Likert.....	23
5. Price List PT. WOI Cabang Pematang Siantar.....	36
6. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
7. Identitas Responden Berdasarkan Usia/Umur.....	42
8. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
9. Apakah anda setuju apabila anda terlibat secara aktif dalam perencanaan karir dapat mengembangkan karir saudara .....	43
10. Apakah anda setuju apabila perusahaan sering melibatkan karyawan secara aktif dalam perencanaan karir dapat mengembangkan karir saudara .....	44
11. Apakah anda setuju apabila perusahaan memberikan kesempatan bagi pemikiran diri mengenai kemungkinan karir dapat mengembangkan karir anda.....	44
12. Apakah anda setuju dengan tersedianya kesempatan bagi pemikiran diri mengenai kemungkinan karir dapat membantu pengembangan karir anda.....	45
13. Apakah anda setuju dengan program pengembangan yang diberikan perusahaan selaras dengan perencanaan pengembangan karir.....	45
14. Apakah anda setuju dengan program pengembangan yang selaras dengan perencanaan pengembangan dapat membantu pengembangan karir anda.....	46
15. Apakah anda setuju dengan perginya mereka yang memiliki prestasi atau kemampuan yang tinggi dapat membantu pengembangan karir anda .....	46

16. Tabulasi nilai jawaban quisioner untuk variabel x pengembangan karir .....	47
17. Apakah anda setuju apabila kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan keinginan anda untuk keluar dari perusahaan .....	48
18. Apakah anda setuju apabila dengan harapan dan penilaian terhadap pekerjaan lain diluar organisasi menginginkan anda untuk keluar.....	48
19. Apakah anda setuju dengan harapan dan penilaian terhadap pekerjaan lain didalam organisasi menginginkan anda untuk keluar dari perusahaan .....	49
20. Apakah anda setuju dengan perusahaan memberikan harapan dan penilaian terhadap pekerjaan lain didalam organisasi yang sangat memungkinkan anda untuk keluar dari perusahaan .....	49
21. Apakah anda setuju ingin keluar dari perusahaan jika nilai-nilai dan peran-peran yang tidak menyangkut pekerjaan dan pertalian dengan perilaku pekerjaan.....	50
22. Apakah anda setuju perusahaan sering memberikan nilai yang tidak menyangkut pekerjaan sehingga dapat menginginkan anda untuk keluar.....	50
23. Apakah anda setuju untuk keluar dari perusahaan apabila dengan seringnya perusahaan memberikan maksud-maksud yang berhubungan dengan perilaku pergantian karyawan .....	51
24. Tabulasi nilai jawaban quisioner untuk variabel y keinginan turnover .	52
25. Tabel bantu perhitungan variabel x dan variabel y.....	53

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan karir adalah fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap karyawan, terutama karyawan-karyawan baru. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial.

Keluar masuknya karyawan merupakan salah satu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan organisasi, maupun apa yang didapat oleh karyawan dari perusahaan. Pengembangan karir merupakan salah satu penyebab karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan pengharapan untuk jenjang berikutnya, baik itu di organisasi intern maupun organisasi ekstern perusahaan.

Karir merupakan sebuah gagasan bahwa orang selalu bergerak maju dan meningkatkan dalam pekerjaannya. Bergerak maju mengandung arti tuntutan gaji yang lebih besar, mengasumsikan tanggung jawab yang lebih banyak, dan mendapatkan status *prestise* atau gengsi, dan kekuasaan yang lebih banyak lagi.

Masalah pengembangan karir sumber daya manusia sangat berhubungan dengan perputaran dan pergantian karyawan atau karyawan untuk keluar dan masuknya dari perusahaan. Keluar masuknya karyawan atau perputaran dan pergantian karyawan merupakan suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Pergantian karyawan kerap kali kita lihat hanya

dari sudut pandang positif saja, padahal ada kalanya pergantian karyawan justru memiliki implikasi-implikasi keorganisasian yang positif.

Dengan adanya pengembangan karir sumber daya manusia secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri, dan dengan pengembangan karir pula kita dapat mengetahui apakah ada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang distributor makanan dan minuman dijadikan objek penelitian oleh penulis untuk mengenalkan perusahaan tersebut di masyarakat/konsumen. Dalam hal ini perusahaan menerapkan pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan. Perusahaan harus mengetahui dan mencari solusi agar pengembangan karir yang diterapkan tidak membuat keinginan karyawan untuk keluar..

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tuangkan kedalam penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Perputaran dan Pergantian Karyawan Pada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar, ditemukan

masalah sebagai berikut : “Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan di perusahaan?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan turnover.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Menambah pengetahuan serta wawasan penulis khususnya hal-hal yang menyangkut pengaruh pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan.
2. Sebagai bahan acuan bagi perusahaan berupa saran-saran yang perlu dipandang tentang pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan
3. Sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan penelitian-penelitian berikutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian, Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

##### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Keluar masuknya karyawan merupakan salah satu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan organisasi, maupun apa yang didapat oleh karyawan dari perusahaan. Pengembangan karir merupakan salah satu penyebab karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan pengharapan untuk jenjang berikutnya, baik itu di organisasi intern maupun organisasi ekstern perusahaan.

Pengertian dari karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti adanya kenaikan gaji yang lebih besar pula. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli diantaranya :

Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2003 : 181) menyatakan bahwa: "Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya".

Selanjutnya Gibson *et.al* (2002 : 553) mengemukakan bahwa : "Karir adalah persepsi orang mengenai urutan sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut".

Dalam perencanaan karir seorang karyawan memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan

tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan, dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.

Berikut ini akan dikemukakan pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Mangkunegara (2000 : 7) mengatakan : “Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Hadiri Nawawi (2003 : 289) : “Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Mobley (2001 : 82-83) mengemukakan bahwa : “ meskipun para karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka yang sekarang, mereka mungkin keluar karena tidak mempunyai harapan akan mendapat peran yang memuaskan dimasa yang akan datang. Selain itu, karyawan-karyawan yang dihargai dapat menjadi orang-orang yang mudah meninggalkan pekerjaan



karena berkembangnya kesempatan-kesempatan dalam perjalanan karir mereka, aspirasi-aspirasi, dan nilai-nilai pribadi, dan kehidupan keluarga”.

Mobley mengutip Poerter dan Steers (dalam Azuar Juliandi, 2003 : 26) adalah : “menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Adanya kesempatan karir yang terbuka dan program promosi yang jelas menumbuhkan harapan didalam diri karyawan untuk tetap berada pada pekerjaannya, jika tidak kecenderungan karyawan untuk keluar menjadi semakin besar”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000 : 77-78) menyatakan bahwa “salah satu tujuan pengembangan karir adalah mengurangi turnover dan biaya ke karyawanan”.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2000 : 127) menyatakan bahwa “salah satu manfaat dari pengembangan karir adalah menurunkan perputaran karyawan.

T. Hani Handoko (2001 : 131) mengatakan bahwa ada 6 (enam) kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh setiap orang yaitu :

a. Prestasi kerja.

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*)

b. *Eksposure*.

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *eksposure*. *Eksposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang menentukan promosi, transfer dan

kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa *eksposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya. Para manajer mendapatkan *eksposure* terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, persentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat dan bahkan lama jam kerja mereka.

c. **Permintaan berhenti.**

Bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Banyak karyawan, terutama para manajer profesional, berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karir mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji dan pengalaman baru.

d. **Kesetiaan organisasional.**

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada para sarjana baru (yang mempunyai pengharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama mereka) dan para profesional.

e. **Mentor dan sponsor.**

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karir. Bila mentor dapat mendominasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, seperti program-program pelatihan, transfer, atau

promosi, maka dia menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain. Sering sponsor karyawan adalah atasan langsung.

f. Kesempatan untuk tumbuh”.

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagia pencapaian rencana karir karyawan”.

Kebutuhan untuk merencanakan karir karyawan timbul baik dari kekuatan ekonomi maupun sosial. Jika organisasi itu ingin berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah maka sumber daya manusianya harus selalu dikembangkan.

## 2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang disusun oleh suatu organisasi mencakup aspek pendayagunaan sumber daya manusia melalui pemberian kesempatan kerja yang sama (*equal employment oppurtunity*). Dengan kata lain, program pengembangan karir dirancang untuk meningkatkan kesempatan-kesempatan dan untuk menserasikan antara kebutuhan organisasi dengan kemampuan dan minat seseorang, sehingga organisasi perlu membantu karyawan dalam perencanaan karir mengikuti jenjang/jalur karir (*carrer path*).

Tujuan pengembangan karir, menurut Mangkunegara (2000 : 77-78)

sebagai berikut :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.
- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
- g. Mengurangi turn over dan biaya ke karyawan.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
- j. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang”.

Perencanaan karir tidak hanya sangat bermanfaat bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, namun juga bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Menurut T. Hani Handoko (2001 : 127) manfaat dari pengembangan karir adalah :

- a. Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan.

Pengembangan karir karyawan dapat membantu meningkatkan pasokan tenaga kerja internal.

- b. Menurunkan perputaran karyawan.

Perhatian terhadap pengembangan karir individu akan meningkatkan kesetiaan organisasional yang pada akhirnya akan menurunkan perputaran karyawan.

- c. Mengungkap potensi karyawan.

Pengembangan karir karyawan akan lebih mendorong setiap karyawan untuk menggali kemampuan-kemampuan potensial demi mencapai sasaran-sasaran karir.

d. Mendorong pertumbuhan.

Pengembangan karir karyawan akan lebih memotivasi para karyawan untuk tumbuh dan berkembang.

e. Memuaskan kebutuhan karyawan.

Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu bentuk penghargaan atas prestasi kerja seorang karyawan yang dapat memuaskan kebutuhan terhadap penghargaan individu.

f. Membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui.

Perencanaan karir akan membantu para karyawan untuk lebih siap dalam mengisi jabatan-jabatan yang lebih penting”.

Menurut Manullang (2000 : 14) menjelaskan bahwa pengembangan karir dipengaruhi beberapa faktor, antara lain :

- a. Penggunaan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana,
- b. Penerapan kebijakan dari pengembangan yang berkesinambungan.
- c. Penciptaan dan pemeliharaan organisasi pembelajaran.
- d. Pemastian bahwa seluruh kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan kinerja.
- e. Adanya perhatian khusus untuk pengembangan manajemen dan perencanaan karir”.

Penggunaan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana merupakan tindakan seseorang atau kelompok orang yang timbul akibat dorongan yang tumbuh dalam dirinya yang berbentuk kemauan dan

keinginan, hal tersebut dapat terbentuk dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pokok.

Penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka mengakibatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan jabatannya. Pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan sikap, tingkah laku, dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Mengingat pentingnya pengembangan karir, maka seorang pimpinan harus dapat mengembangkan program pengembangan karyawan yang efektif dan efisien. Menurut Hadipoerwono (2002 : 25) terdapat beberapa proses kegiatan yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan program pengembangan yang efektif, yaitu :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program pelatihan.

## **B. Jalur Pengembangan Karir**

Untuk mengadakan pembinaan karir tentunya perusahaan harus mempunyai pedoman dalam manajemen karir tersebut. Suatu perusahaan dapat menggunakan proses personalinya, yaitu berupa penyaringan, penempatan, latihan dan penilaian tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan dalam perusahaan saja, tetapi juga bahwa karyawannya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka dan mencapai tujuan karir yang lebih realistis, hal inilah upaya untuk

menyuntikkan prespektif pengembangan karir ke dalam seluruh aktivitas personalia.

Setelah seorang karyawan menentukan kebutuhan karirnya atau melakukan perencanaan karir, maka sudah sewajarnya apabila diikuti dengan tanggung jawab untuk menggambarkan jalur-jalur karir atau kesempatan karir (*career oppurtunity*) yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Untuk menyusun jalur karir yang realistis, organisasi harus secara teliti menentukan beban pekerjaan, persyaratan jabatan dan pengelompokan pekerjaan berdasarkan kelompok dasar (*natural cluster*) atau keluarga-keluarga jabatan. Gibson. *et.al* (2002 : 564) menyarankan bahwa suatu jalur karir yang baik memiliki 4 (empat) karakteristik sebagai berikut :

1. Jalur karir harus mewakili kemungkinan kemajuan karir yang sebenarnya, baik perpindahan secara lateral (pertumbuhan karir yang lebih lambat) maupun perpindahan ke bawah yang rasional.
2. Jalur karir harus mampu mengantisipasi dan tanggap terhadap perubahan kebutuhan organisasi.
3. Jalur karir harus se-fleksible mungkin dalam mempertimbangkan kualitas individu.
4. Jalur karir harus dapat menentukan keahlian, pengetahuan dan atribut spesifik lainnya yang dapat diperoleh guna melaksanakan pekerjaan disetiap posisi sepanjang jalur karir yang bersangkutan.

Jalur karir yang realistis, bukannya jalur tradisional, diperlukan bagi sosialisasi persiapan. Jika informasi semacam ini tidak ada, maka karyawan hanya dapat menduga-duga apa yang tersedia. Untuk itu penulis akan

mengemukakan pendapat Marihot (2004 : 2) menjelaskan pengembangan karir yang ditinjau dari obyek jalur pengembangan yaitu :

a. Jalur pengembangan tenaga operasional.

Jalur pengembangan tenaga operasional memerlukan sejumlah peningkatan khusus dalam keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Ada tiga metode dasar yang dapat digunakan yaitu :

1. Praktis(On The Job Training)

Adalah metode pengembangan karyawan yang dilakukan pada saat karyawan melakukan kegiatan sehari-hari ditempat kerja yang sebenarnya dibawah bimbingan dan pengawasan seorang atasan atau pekerja yang sudah berpengalaman.

2. Magang (Apprentickep)

Biasanya dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (Skill) yang relatif lebih tinggi. Program Apprentickep biasanya mengkombinasikan *On The Job Training*. Program latihan ini memerlukan pengawasan secara terus menerus maka program ini memerlukan biaya yang cukup mahal.

3. Kursus-kursus

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pengembangan daripada latihan. Kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat daripada karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaan). Kursus ini biasanya dibuat dalam bentuk "*Programmed Learning*." Dimana para peserta



bisa belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

b. Jalur pengembangan tenaga manajerial.

Untuk pengembangan tenaga manajerial, yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain, metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Diantara karakteristik yang dianggap penting diantaranya adalah pengetahuan yang luas, kemampuan mengambil keputusan, kepercayaan terhadap diri sendiri, kepekaan terhadap sosial dan stabilitas emosi.

Metode-metode pengembangan tenaga manajerial tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Metode sekolah, kuliah, ceramah dan sejenisnya

Biasanya dipakai untuk menambah pengetahuan para karyawan. Metode ini banyak dijumpai dalam praktek sehari-hari. Dalam metode ini aktivitas hanya berjalan sepihak, yaitu pihak pengajar/dosen/instruktur aktif memberikan pengetahuan kepada karyawan. Sedangkan karyawan bersifat pasif yaitu mendengarkan saja dan kadang-kadang diselingi dengan pertanyaan untuk hal-hal yang belum jelas. Metode ini sangat efektif, sebab dengan sekali bekerja dapat diikuti oleh banyak peserta.

2. Metode Diskusi

Metode ini banyak diterapkan dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan bagi karyawan dalam hal ini mengeluarkan pendapat dan menerima pendapat orang lain, cara-cara menggunakan waktu.

### 3. Metode kasus

Metode ini dilaksanakan dengan meminta peserta untuk memecahkan problem yang diberikan, misalnya suatu peristiwa atau suatu kasus yang terjadi dalam perusahaan.

### 4. Permainan bisnis (Business Games)

Metode ini bertujuan untuk memberikan keterampilan memimpin maupun memutuskan bagi para peserta, khususnya yang berkaitan dengan masalah-masalah manajemen.

Dalam permainan ini diberikan informasi yang nyata dari perusahaan, baik yang berkenaan dengan posisi keuangan, barang-barang hasil produksi dan informasi lainnya kemudian diberikan masalah-masalahnya dan peserta diminta untuk memecahkan masalah tersebut.

## C. Pengertian Perputaran dan Pergantian Karyawan

Perputaran dan pergantian karyawan/keluar masuknya karyawan (turnover) dari organisasi merupakan suatu fenomena yang penting dalam kehidupan organisasi. Pergantian karyawan kerap kali hanya kita lihat dari sudut pandang negatif saja, padahal, ada kalanya pergantian karyawan justru memiliki implikasi-implikasi keorganisasian yang positif. Perputaran dan pergantian karyawan (turnover) merupakan salah satu cermin dari ketidakpuasan karyawan atas apa yang diharapkan dari perusahaan.

Mobley (2001 : 13), : Perputaran dan pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Horner dan Hollingsworth dalam Mobley (2001 : 133) mengatakan : Perputaran dan pergantian karyawan adalah niat untuk keluar, niat untuk mencari, berpikiran untuk keluar, kemungkinan untuk menemukan suatu pilihan yang layak dan perasaan puas”.

Sedangkan menurut Suwandi dan Indriantoro (dalam Azuar Juliandi, 2003 : 23) mengatakan : “*Perputaran dan pergantian karyawan intention* (intensi keluar diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dalam organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam tindakan pasti”.

Good *et.al* dalam Fahrudin, Syamsul, dan Sih Darmi, (2003 : 5) menyatakan bahwa : “Mendefinisikan keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (*intention*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi”.

Dari pengertian dari para ahli di atas, penulis mendefinisikan bahwa keinginan perputaran karyawan merupakan ketidakpuasan karyawan tersebut atas kelangsungan hubungan karyawan dalam organisasi dan ketidakpuasan atas apa yang diharapkan karyawan tersebut.

#### **D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perputaran dan Pergantian Karyawan**

Menurut Mobley (2001 : 94) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan *perputaran dan pergantian karyawan*, yaitu :

1. Faktor keadaan ekonomi :
  - a. Tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain.
2. Faktor keorganisasian

- a. Kepemimpinan.
  - b. Sistem pengimbalan.
  - c. Rancangan kerja.
3. Faktor individu yang tidak menyangkut pekerjaan
- a. Karir teman hidup.
  - b. Pertimbangan-pertimbangan kekeluargaan.
  - c. Pilihan-pilihan waktu.
4. Faktor individu yang menyangkut pekerjaan
- a. Nilai-nilai individu yang berkaitan dengan pekerjaannya.
  - b. Harapan-harapan dan kemampuan.
  - c. Serapan-serapan dan penilaian-penilaian individu perihal ekonomi ekstern.

#### **E. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Perputaran dan Pergantian Karyawan**

Pengembangan karir adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karir (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karir sumber daya manusia.

Pengembangan karir dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Oleh karena itu pengembangan karir sangat berhubungan terhadap perputaran dan

pergantian karyawan. Dengan adanya pengembangan karir maka keinginan karyawan untuk keluar dan masuknya ke perusahaan akan lebih terarah.

Dengan adanya pengembangan karir, maka diharapkan keluar masuknya karyawan akan lebih terencana. Oleh karena itu pengembangan karir terhadap keinginan turnover karyawan terdapat hubungan-hubungan yang sangat erat antara keduanya, dimana pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap keinginan perputaran dan pergantian karyawan.

Mengingat pentingnya pengembangan karir, maka seorang manajer sumber daya manusia harus dapat mengembangkan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

#### F. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa mengenai gambaran bagaimana pengembangan karir dapat mempengaruhi perputaran dan pergantian karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar II-1

#### Kerangka Konseptual



#### Hubungan Pengembangan Karir Dengan Perputaran dan Pergantian Karyawan

## G. Hipotesis

“Hipotesis adalah pertanyaan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak.” (Husein Umar, 2002 : 67)

Berdasarkan pendapat di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan PT. Wicaksana Overseas Int’ Tbk Cabang Pematang Siantar”.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian pada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar yang berlokasi di Jalan HOS. COKROAMINOTO No.64 Pematang Siantar. Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan tiga bulan mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan September 2008. Rincian Waktu Penelitian dapat dilihat pada tabel :

Tabel III-1  
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu (Bulan) 2008		
		Juli 2008	Agustus 2008	September 2008
1.	Proposal	■		
2.	Angket/Questionner		■	
3.	Penyebaran, Penerimaan & Pengelolaan Data		■	
4.	Penyusunan Data Laporan			■
5.	Bimbingan Skripsi			■

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiono, (2004 : 72) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-bendaalam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh

UNIVERSITAS MEDAN AREA karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan

pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar yang berjumlah 122 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiono (2004 : 73) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh poluasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah acak random secara proporsional tiap bagian/unit dan penentuan jumlah sampel yang digunakan berdasarkan tabel penentu yang telah ditetapkan secara proporsional. Berdasarkan hal tersebut, penulis hanya melakukan pengambilan sampel dengan perhitungan 25% dari jumlah karyawan yaitu sekitar 30 orang.

## C. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang penulis kembangkan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Pengembangan Karir (Variabel x)

Pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Menurut Mobley (2001 : 220) indikator-indikator pengembangan karir adalah :



Tabel III-2  
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator	No. Urut Pada Angket
1	Karyawan terlibat secara aktif dalam perencanaan karir	1,2
2	Tersedianya kesempatan-kesempatan bagi diri mengenai kemungkinan karir	3,4
3	Program pengembangan selaras dengan perencanaan pengembangan	5,6
4	Perginya mereka yang memiliki prestasi atau kemampuan yang tinggi	7

## 2. Perputaran dan Pergantian Karyawan (Variabel y)

Keinginan turnover merupakan rasa yang timbul akibat ketidakpuasan karyawan atas apa yang diharapkannya di dalam organisasi.

Menurut Mobley (2001 : 55) indikator-indikator turnover adalah :

Tabel III-3  
Indikator Perputaran dan Pergantian Karyawan

No	Indikator	No. Urut Pada Angket
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	1
2	Harapan dan penilaian terhadap pekerjaan-pekerjaan lain di luar organisasi	2
3	Harapan dan penilaian terhadap pekerjaan-pekerjaan didalam organisasi	3,4
4	Nilai-nilai dan peran-peran yang tidak menyangkut pekerjaan dan pertalian dengan perilaku pekerjaan ( <i>job behavior</i> )	5,6
5	Maksud-maksud yang berhubungan dengan perilaku pergantian karyawan	7

Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian :

- 1) Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- 2) Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- 3) Jawaban “Ragu”, diberi nilai 3.
- 4) Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- 5) Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Secara lebih ringkas akan diterangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III-4  
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

#### D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu : data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuisioner, pengamatan serta wawancara.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu mengadakan pengamatan langsung kelokasi perusahaan tersebut.
2. Angket/*Questionnaire*, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden dalam perusahaan agar diperoleh jawaban secara tertulis.

### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

a = Konstanta (Nilai Intercept)

b = Arah peningkatan atau penurunan produktivitas kerja

x = Pengembangan Karir

y = Perputaran dan Pergantian Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \dots \text{Sugiono (2004 :182)}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = variabel terikat

y = variabel bebas

Untuk menguji hipotesis  $H_0$  maka digunakan uji t.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots \dots \dots \text{Sugiono (2004 : 184)}$$

t = Pengujian keberhasilan koefisien korelasi

r = Besarnya kadar korelasi

n = Jumlah sampel



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan koefisien korelasi 0,622 menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan di PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar sebesar 0,622 dan sisanya 0,378 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar perusahaan.
3. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,208 > 2,048$  maka hipotesis diterima, jadi ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan di PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar.
4. Proses pengembangan karir yang diterapkan perusahaan melalui pendidikan, kursus-kursus, ceramah dan latihan praktek.
5. Adapun sasaran yang ingin dicapai pada PT. Wicaksana Overseas Internasional, Cabang Pematang Siantar adalah Pekerjaan yang dilakukan diharapkan cepat selesai, Penggunaan bahan harus lebih hemat,

Penggunaan peralatan mesin diharapkan lebih tahan lama, Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil, Tanggung jawab diharapkan lebih kecil, Biaya produksi diharapkan lebih rendah dan Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Kepada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar agar lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan dan program-program yang diberikan kepada karyawan agar dapat menentukan pengembangan karir karyawan sehingga dapat mengurangi perputaran dan pergantian karyawan dan biaya ke karyawan, menurunkan perputaran karyawan agar dapat lebih mudah dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Mengingat pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat dengan perputaran dan pergantian karyawan, maka hendaknya pelaksanaan program pengembangan karir benar-benar dilakukan secara adil, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang komperatif disamping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap perputaran dan pergantian karyawan maka disarankan kepada pihak manajemen PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang

- Pematang Siantar untuk selalu memperhatikan karyawan yang mempunyai loyalitas kepada perusahaan dan diharapkan perputaran dan pergantian karyawan tidak terjadi dan prestasi kerja karyawan meningkat.
4. Peserta yang diikuti sertakan latihan haruslah diprioritaskan karyawan yang benar-benar membutuhkannya.
  5. Perlu adanya prioritas dan dukungan penuh dari semua pihak baik atasan maupun bawahan untuk menjamin kelancaran kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol.03, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2003.
- Fahrudin Js Pareke, Syamsul Bahri dan Darmi Astuti, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah, Dosen Tetap STIE Stikubank, Semarang, 2003.*
- Gibson, **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya 2002.
- Hadipoerwono, **Tata Personalia**, Cetakan kelima, Edisi Revisi, Penerbit PT. Djambatan, Jakarta 2002.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta 2002.
- Marihot T.E. Hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo 2004.
- Mangkuprawira, Tb Sjafrri, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Mobley, William. H., **Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya**, Penerbit, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta, 2001.
- M. Manullang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta, 2001.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta 2001.
- Husein Umar, **Metode Riset Komunikasi Organisasi**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
- Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2004.
- S. Nasution dan M. Thomas, **Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi dan Makalah**, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.