

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PRAMUNIAGA PT. PANEN LESTARI INTERNUSA MEDAN

Nama : Qorry Muftia Azhari

No. Stambuk : 05 860 0135

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

(104 Halaman + 8 tabel)

Penelitian yang dilakukan oleh penulis pada kesempatan ini bertujuan untuk mengetahui bahwa seberapa besar persepsi dari pramuniaga terhadap pengembangan karir tempat dimana mereka bekerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada pramuniaga yang bekerja di PT. PANEN LESTARI INTERNUSA MEDAN yang dilaksanakan pada tanggal 3 Maret 2010. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 121 orang pramuniaga tetap.

Penelitian ini menggunakan 2 skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala persepsi terhadap pengembangan karir. Skala komitmen organisasi terdiri dari 3 aspek berdasarkan teori Robbins (2007) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan skala persepsi terhadap pengembangan karir terdiri dari 5 aspek berdasarkan teori Schein (dalam Thewinarti, 2004) yaitu training dan pengembangan, kesempatan kerja (promosi dan gerak karir), pengawasan dan pelatihan, konseling karir dan imbalan organisasional.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur penelitian diketahui bahwa skala komitmen organisasi memiliki nilai koefisien $r_{tt}=0,925$ dengan $p<0,010$ dan skala persepsi terhadap pengembangan karir memiliki nilai koefisien $r_{tt}=0,943$ dengan $p<0,010$.

Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy}=0,911$, $p=0,000$ berarti $p<0,010$.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Persepsi Terhadap Pengembangan Karir.