

# **PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. FIF GROUP Cabang Batu)

## **PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

**SOLIKAH FURI RAHAYU**  
**NIM 216.010.920.78**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**MALANG**

**2020**

## SUMMARY

*Solikhah Furi Rahayu, 2020, The Effect Of Career Planning and Career Development on Employee Performance conducted to the employees of PT. FIFGROUP Batu Branch. Supervisor I : Dra. Sri Nuringwahyu, M.Si, Supervisor II : Dadang Krisdianto, S.Sos, M.Si.*

*The purpose of this research was to determine the effect of career planning and career development on the performance of employees of PT. FIFGROUP Batu Branch. Data obtained by distributing questionnaires to 65 employees using multiple regression analysis.*

*The results of the research indicate that career planning and career development effect to employee performance because  $f_{count} > f_{table}$  ( $44.803 > 3.14$ ) with a significant value of 0.000*

*Keywords : Career Planning, Career Development, Employee Performance.*



## RINGKASAN

Solikhah Furi Rahayu, 2020 Pengaruh Perencanaan Karir dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu). Pembimbing 1: Dra. Sri Nuringwahyu, M.Si, pembimbing II : Dadang Krisdianto, S.Sos, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Batu. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan dan di analisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  table ( $44.803 > 3.14$ ) dengan nilai signifikan  $0,000$ .

Kata kunci : Perencanaan Karir, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan ,



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Era global saat ini adalah pertarungan yang sangat nyata, terbentuk rumit dengan segala persaingan begitu ketat mengenai berbagai bidang didalamnya. Persaingan itu tidak luput dari kebutuhan manusia yang akan selalu berubah dan berkembang di setiap waktu. Adanya tantangan tersebut, manusia harus sigap dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), termasuk pula upaya peningkatan kualitas dan kuantitas ekonomi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi berupa kemampuan untuk berpikir serta bertindak. Kemampuan tersebut hendaknya terus di bentuk dan di asah serta di imbangi dengan ketrampilan yang memadai supaya sumber daya manusia memiliki kualitas yang unggul, dan berdaya saing tinggi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diupayakan karyawan harus diimbangi dengan adanya perencanaan karir yang baik. Perencanaan karir dalam dunia kerja sangatlah penting. Perencanaan karir yang baik dapat membantu diri dalam menentukan langkah untuk mencapai target dan nantinya harus dilanjutkan dengan mengembangkan potensi atau kemampuan yang sudah ada.

Perencanaan karir dalam sebuah perjalanan karir, dimaksudkan untuk memetakan pribadi karyawan menuju karir yang diimpikan. Adanya perencanaan karir dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target atau kesempatan karirnya, sehingga secara otomatis karyawan akan memperbaiki kinerjanya.

Kinerja karyawan akan lebih baik lagi apabila disertai dengan adanya pengembangan karir. Teknologi akan selalu berubah tiap waktunya, maka dari itu karyawan perlu mengasah dan memperbarui kemampuan, ketrampilan dan pengetahuannya secara berkala supaya terhindar dari keusangan pegawai.

Menurut Simamora dalam Sudiro (2008:89) “ perencanaan karir adalah proses melaluinya individu karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya”.

Menurut Sudiro (2002:91) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang. Pengembangan yang baik akan menurunkan tingkat ketidakpuasan akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Dewasa ini, Indonesia sedang marak dengan adanya pertumbuhan lembaga pembiayaan. Kebutuhan masyarakat yang terus meningkat namun berbanding terbalik dengan pendapatan yang kurang memadai khususnya masyarakat menengah kebawah. Masyarakat akan tetap mencoba memenuhinya dengan cara yang tidak memberatkan, dengan kata lain adalah melalui sistem cicilan. Perusahaan penyedia barang akan memenuhi permohonan kredit dengan catatan adanya pihak yang akan menjamin konsumen dalam memenuhi tanggungannya dikemudian hari, yang dalam hal ini dijadikan peluang oleh perusahaan pembiayaan. Perusahaan pembiayaan semakin berkembang karena bank-bank di Indonesia tidak menyediakan pelayanan serupa yakni pembiayaan barang kebutuhan masyarakat.

Menurut peraturan Presiden nomor 9 tahun 2009 pengertian lembaga pembiayaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal. Sementara jenis lembaga keuangan terbagi menjadi tiga yakni perusahaan pembiayaan, modal ventura dan pembiayaan insfrastruktur dengan kegiatan usaha meliputi sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit dan atau pembiayaan konsumen.

Sejarah Perusahaan pembiayaan di Indonesia diawali pada tahun 1974 oleh PT. PANN Persero dengan fokus pembiayaan sewa guna kapal. Dilanjutkan tahun 1980 –an oleh PT. ASTRA yang memusatkan pada pembiayaan kendaraan roda empat. Perusahaan pembiayaan terus berkembang, hingga saat ini setidaknya terdapat 183 Perusahaan yang telah resmi terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada bulan Agustus 2019 dengan total aset Rp.514,070 Miliar. Salah satu diantaranya adalah PT. Federal International Finance Group atau lebih dikenal dengan PT. FIFGROUP yang merupakan anak perusahaan dari perusahaan Astra International TBK.

Berdasarkan laporan tahunan 2018 disebutkan bahwasanya FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang teguh pada prinsip inovasi dan kreativitas. Disokong dengan adanya peluang pasar, kredit yang berkualitas serta kinerja karyawan yang baik. Saat ini ini FIFGROUP telah tersebar di Indonesia sebanyak 205 kantor cabang dengan lebih dari 1800 *channel* dengan jumlah karyawan 17.162 jiwa.

FIFGROUP menawarkan dua jenis metode pembiayaan. Metode pembiayaan tersebut dibagi berdasarkan minat konsumen dalam perihal akad. Dua jenis pembiayaan tersebut adalah pembiayaan konvensional dan pembiayaan syariah. Selain itu FIFGROUP

juga terus melakukan inovasi sdengan menambahkan berbagai macam rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi keperluan pelanggan. Produk pembiayaan FIFGROUP disebutkan dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1** Produk Pembiayaan FIFGROUP

| <b>NO</b> | <b>Jenis Pembiayaan</b> | <b>Deskripsi Singkat</b>                             |
|-----------|-------------------------|--|
| 1.        | Spektra                 | Pembiayaan elektronik dan peralatan rumah tangga     |
| 2.        | Amitra                  | Pembiayaan syariah                                   |
| 3.        | Fifastra                | Pembiayaan sepeda motor Honda                        |
| 4.        | Danastra                | Pembiayaan modal bisnis mikro / pembiayaan multiguna |

Bertambahnya produk pembiayaan perusahaan menuntut karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Sebagai upaya untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan, maka diperlukan adanya perencanaan karir yang baik diiringi dengan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan, dengan demikian tujuan atau target dari sebuah organisai akan mudah dicapai.

Berangkat dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan dengan efektivitas perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Batu dengan judul “PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh antara perencanaan karir ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) ?
2. Adakah pengaruh antara Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) ?
3. Secara bersama-sama adakah pengaruh antara perencanaan karir ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y)?
4. Variabel apakah yang paling berpengaruh antara Perencanaan Karir ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?

## C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh perencanaan karir ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y)
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y)
3. Mengetahui pengaruh perencanaan karir ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y)
4. Mengetahui pengaruh variabel X yang dominan terhadap variabel Y



## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak yang bersangkutan serta seluruh pihak yang memerlukan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya terkait manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui perencanaan dan pengembangan karir.

## **E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang ada, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan dalam pembahasan masalah yang diteliti. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu dan dilengkapi dengan kerangka berpikir dan rumusan hipotesis.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menejelaskan tentang metode penelitian yang didalamnya terdapat jenis penelitian yang diambil, dimana lokasi penelitian dilakukan, variabel penelitian, pengukuran populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyebutkan profil dari objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan, serta penjelasan mengenai pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

### BAB V PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sampel diambil melalui teknik slovin dan ditemukan sebanyak 65 jiwa dari populasi 72 jiwa. Instrumen penelitian melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan *IBM SPSS V.22*. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Rata-rata jawaban yang diberikan responden pada variabel perencanaan karir adalah sebesar 4,222 yang berarti pada kisaran setuju
2. Rata-rata jawaban yang diberikan responden pada variabel pengembangan karir adalah sebesar 3,826 yang mana nilai tersebut hamper mendekati angka 4 atau setuju
3. Rata-rata jawaban yang diberikan pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,274 yang mana nilai tersebut masuk pada kriteria setuju
4. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Pengujian yang dilakukan secara simultan menghasilkan bahwa perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Berdasarkan nilai output SPSS didapatkan bahwa variabel yang paling berpengaruh signifikan adalah variabel pengembangan karir.

## B. SARAN

1. Bagi karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu untuk :
  - a. Terus mematangkan perencanaan dan pengembangan karir agar perjalanan menuju karir yang diinginkan dapat dilaksanakan dengan terencana dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, akan tetapi alangkah lebih baiknya jika lebih memprioritaskan pengembangan kemampuan diri, karena berdasarkan hasil yang pengujian didapatkan bahwa variabel pengembangan karir menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
  - b. Lebih mampu untuk mengenali kemampuan diri sendiri, siap sedia untuk dipindah ke divisi lain guna mendapatkan pengalaman baru serta tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tugasnya karena berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner pernyataan-pernyataan tersebut mendapatkan nilai paling rendah tersebut mendapatkan nilai paing rendah diantara pernyataan lain
2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. diharapkan dapat melakukan penelitian dengan tema serupa namun dengan objek yang berbeda serta menambahkan teori-teori terbaru dari bidang yang diteliti supaya keabsahannya dapat selalu diperbarui.
  - b. Melakukan penelitian perencanaan dan pengembangan karir terhadap karyawan dengan prospek karir yang lebih panjang dengan disertai minimal lama bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Frisky Lakoy, Grainer (2013) **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.** 1 (04) “771-781”
- Ghozali, I (2018) **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.** Universitas Diponegoro
- Gledy Kaseger, Regina (2013) **Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan.** 1 (04) “906-916”
- Handoko, T. Hani (2000) **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta, BPFE
- Heidjrachman, Husnan, Said (1993) **Manajemen Personalia.** Yogyakarta, BPFE
- Kadarisman (2013) **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada
- Manullang, M (1987) **Management Personalia.** Jakarta Timur, Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow. (2015) **Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.** 15 (05) “635-645”
- Riadi, Edi (2016) **Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).** Yogyakarta. ANDI OFFSET
- Sedarmayanti (2017) **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Unuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.** Bandung, PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta, Bumi Aksa
- Sudiro, Achmad (2002) **Perencanaan Sumber Daya Manusia.** Malang, UB Press
- Sugiarto (2017) **Metodologi Pnelitian Bisnis.** Yogyakarta, CV Andi Offset
- Sugiyono (2004) **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung, Alfabeta
- Sugiyono (2008) **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono (2012) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung, Penerbit Alfabeta



- Sugiyono (2017) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung, Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Prenamedia GROUP
- Tersiana, Andra (2018) **Metode Penelitian**. Yogyakarta, Penerbit
- Widagdo, Bambang (1991) **Manajemen Personalia**. Malang, UMM-Press

