

TINJAUAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP MANAJEMEN KARIR

PADA KOPERASI KELUARGA BESAR SEMEN PADANG (KKSP)

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen  
Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Ahli Madya*



Oleh :

ARIS RAHMAN  
2017-17134015

PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERDAGANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020

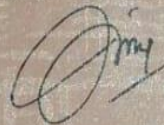
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP MANAJEMEN KARIR PADA  
KOPERASI KELUARGA BESAR SEMEN PADANG (KKSP)

Nama : Aris Rahman  
NIM/TM : 17134015/2017  
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, November 2020

Diketahui Oleh :  
Koordinator Program Studi  
Diploma III Manajemen Perdagangan



Dina Patrisia S.E., M.Si., PhD  
NIP. 197512091999032001

Disetujui Oleh:  
Pembimbing Tugas Akhir



Yuli Fitriani, SE., MM  
NIP. 19820722 201012 2 002

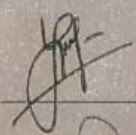
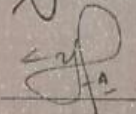
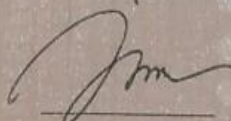
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP MANAJEMEN KARIR  
PADA KOPERASI KELUARGA BESAR SEMEN PADANG (KKSP)

Nama : Aris Rahman  
NIM/TM : 17134015/2017  
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan  
Fakultas : Ekonomi

*Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Prodi  
Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

Padang, November 2020

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Yuki Fitria, SE.,MM	(Ketua)	
Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	
Megawati, SE, MM	(Anggota)	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aris Rahman  
Th. Masuk/NIM : 2017/17134015  
Tempat/Tgl. Lahir : Teluk Bakung, 15 Agustus 1999  
Program Studi : Manajemen Perdagangan  
Keahlian : Diploma III  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jeruk Manis, Limau Asam, Kel. Asam Kamba Pasar Baru,  
Kec. Bayang, Kab. Pesisir Selatan.  
Judul Tugas Akhir : Analisis Persepsi Manajemen Karir Karyawan Koperasi  
Keluarga Besar Semen Padang.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah orang lain.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, November 2020

Yang menyatakan,



Aris Rahman  
NIM. 17134015

## **ABSTRAK**

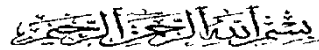
**ARIS RAHMAN : Tinjauan Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Karir Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).**

**Pembimbing : Yuki Fitria, S.E,M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi manajemen karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Populasi dari penelitian ini adalah berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, dengan jumlah sampel adalah 171 orang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu menjelaskan dan menggambarkan berbagai hal menyangkut dengan manajemen karir di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner, dan teknik analisis yang digunakan adalah rumus tingkat capaian responden (TCR). Hasil penelitian menunjukkan Persepsi Manajemen Karir Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang bahwa rata rata keseluruhan Manajemen Karir 4.46 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) keseluruhan sebesar 89% yang termasuk dalam kategori baik. Yang dijelaskan dengan beberapa indikator (a) Perencanaan Karir dari kelima indikator tersebut sebesar 4.41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) keseluruhan sebesar 88% yang termasuk kedalam kategori baik. Artinya perencanaan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang termasuk kategori baik. (b) Pengembangan Karir dari lima indikator tersebut sebesar 4.51 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) keseluruhan 90% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya pengembangan karir karyawan koperasi keluarga besar semen padang termasuk kategori sangat baik.

**Kata Kunci : Manajemen Karir**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **“Tinjauan Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Karir Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)”**. Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberi bimbingan, nasihat dan arahan bagi penulis.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D selaku ketua Prodi DIII Manajemen Perdagangan beserta para dosen dan seluruh karyawan/staf pegawai Fakultas Ekonomi atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

5. Staf administrasi Program Studi Diploma III yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
6. Kepada Pimpinan Perusahaan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, yang telah mengizinkan penulis untuk kemudahan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Orang tua beserta keluarga penulis yang telah memberi semangat dan dorongan serta do'a kepada penulis baik secara moral maupun materi, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sejauh ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan.

Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan tugas akhir ini dicatat disisi Allah SWT dan diganti dengan pahala.

Sebagai penutup, penulis menyadari banyak kekurangan dalam tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pengembangan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Oktober 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Pengertian sumber daya manusia .....	7
B. Manajemen karir .....	8
C. Indicator manajemen.....	20
<b>BAB III PENDEKATAN PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
A. Bentuk dan metode Penelitian Tugas Akhir.....	24
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	24
C. Rancangan Penelitian .....	25
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Riwayat Singkat Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) .....	36

B. Visi dan Misi Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) .....	38
C. Hasil Pengolahan Data .....	39
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	40
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Definisi Operasional .....	28
Table 2. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	29
Table 3. Instrument Penelitian .....	32
Table 4. Tabel Skor .....	32
Table 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	40
Table 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
Table 7. Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41
Table 8. Karakterististik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Table 9. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Karir Pada Indikator Perencanaan Karir Di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang 2020.....	44
Table 10. TCR sub Indikator Pemahaman Diri.....	47
Table 11. TCR sub Indikator Percaya Diri.....	49
Table 12. TCR sub Indikator Pemahaman Dunia Kerja .....	50
Table 13. TCR sub Indikator Mampu Mengambil Keputusan.....	52
Table 14. TCR sub Indikator Pemahaman Keluarga .....	54
Table 15. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Karyawan Terhadap Manjemen Karir Pada Indikator Pengembangan Karir Di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang 2020.....	56
Table 16. TCR sub Indikator Prestasi Kerja .....	59
Table 17. TCR sub Indikator Exposure (Pengenalan Oleh Pihak Lain) .....	61
Table 18. TCR sub Indikator Kesetiaan Pada Organisasi .....	62

Table 19. TCR sub Indikator Kesempatan Untuk Bertumbuh.....	64
Table 20. TCR sub Indikator Dukungan Manajemen .....	65
Table 21. TCR Manajemen Karir.....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Struktur organisasi .....	39
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	88
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Penelitian.....	94

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman seperti saat ini perkembangan sangatlah pesat baik dalam bidang teknologi dan berbagai bidang lainnya, yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dikarenakan adanya globalisasi dan moderensasi. Jika suatu perusahaan atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi tersebut akan terhambat. Oleh sebab itu di perlukan adanya sistem yang baik yang harus di miliki oleh setiap organisasi tersebut.

Menurut Slameto (2003) persepsi merupakan suatu proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi dalam otak manusia melalui indera. Jadi dapat dinyatakan bahwa persepsi adalah berkenaan dengan perlakuan seseorang terhadap informasi tentang suatu objek yang masuk kepada dirinya (diterimanya) melalui pengamatan dengan menggunakan indera-indera yang dimilikinya. Proses perlakuan tersebut bertalian dengan pemberian arti, gambaran atau penginterpretasian terhadap objek tersebut.

Sebuah instansi dan organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang cakap dengan memberikan training atau pelatihan kepada karyawan. Karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Oleh

sebab itu sangat diperlukan persepsi karyawan terhadap manajemen karir diperusahaan tersebut. Karena akan memudahkan keseimbangan organisasi dengan mempersiapkan karyawan dalam mengambil posisi yang lebih tinggi (Yuniarsih, 2011).

Karir adalah serangkaian posisi/pekerjaan yang di jalani seseorang selama hidup disebut karir obyektif. Dari persepektif lain, karir meliputi perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia seseorang disebut karir subyektif. Kedua perspektif ini, obyektif dan subyektif, meletakan focus pada individu. Keduanya menganggap bahwa orang-orang memiliki sejumlah kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka (Marwansyah,2014).

Menurut Healy (1982) karir dapat terjadi pada sepanjang seseorang yang mencakup sebelum bekerja (*preoccupational*), selama bekerja (*occupational*), dan akhir atau se usai bekerja (*postoccupational*). Lebih lanjut ia menjelaskan posisi *preoccupational* merupakan posisi yang sangat penting dalam perjalanan karir seseorang, sebab posisi ini dapat menjadi awal menuju kesuksesan karir. Artinya, jika pada posisi in individu mengalami kegamangan karir, maka ia cenderung mengalami masalah dalam menjalani karirnya. Posisi *preoccupational* yang dimaksud dimulai dari orientasi karir, pengambilan keputusan karir yang diwujudkan

dengan adanya pilihan pekerjaan tertentu dan memulai karir dalam bidang pekerjaan tertentu (Healy, 1982).

Manajemen karir organisasional bagi karyawan ini dapat dikatakan menjadi bentuk usaha dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Hal ini dapat memupuk komitmen dari karyawan untuk membangun karirnya dalam perusahaan. Selain adanya dorongan dari manajemen SDM untuk produktifitas karyawan dalam pencapaian karir, disamping itu ada komitmen yang harus dimiliki oleh karyawan. Seseorang yang memiliki keinginan dalam perencanaan dan pengembangan karirnya kedepan tentu saja memiliki komitmen pada karir yang dijalankannya (dalam Ita Shinta Dewi, Renny Sri Purwanti , Nina Herlina 2020). Dalam manajemen karir terdapat dua poin yakni, perencanaan karir dan pengembangan karir. (1) perencanaan karir adalah suatu proses yang di gunakan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan tujuan karir dan kemampuan untuk mengisi secara sistematis. (2) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir serta peningkatan oleh departemen HR untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Ketika seorang karyawan telah melewati tahapan dalam setiap perjalanan karirnya dimulai dari awal perekrutan tentu saja hal yang ingin dia inginkan adalah kemajuannya dalam berkarir. Kebutuhan untuk

merencanakan karir karyawan timbul baik dari kekuatan-kekuatan ekonomi maupun sosial. Jika organisasi itu ingin tetap bertahan dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, sumber daya manusianya harus selalu dikembangkan (Flippo,1984). Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur di masa akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap pegawainya (Gomes,2003).

Berdasarkan hasil observasi penulis selama magang pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) perencanaan dan pengembangan karir oleh karyawan tersebut tidak sesuai dengan teori-teori dan definisi manajemen karier, karena di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) yang menjadi pengendali perkembangan karir karyawan adalah pihak manajemen itu sendiri, jadi seandainya suatu karyawan naik jabatan atau posisi harus sesuai dengan kategori yang dibutuhkan pihak manajemen. Buktinya adanya beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan ingin berpindah tempat kerja ke perusahaan lain alasannya karena tidak dapat perlakuan adil antara karyawan. Ada beberapa penilaian yang dilakukan pihak manajemen yakni assessment dan penilaian kreatifitas, efektifitas dan disiplin karyawan dilaksanakan setiap bulannya pada koperasi keluarga besar semen padang. Assessment atau penilaian ini berfungsi untuk menilai kemampuan kita dalam berkerja. Misalnya , ketika

kita mau naik promosi jabatan, biasanya perusahaan memberikan assessment kepada karyawan untuk menilai hasil kerja mereka selama ini. Penilaian efektivitas dan disiplin karyawan adalah Pengelolaan Dana Program Penanggulangan Kemiskinan Di Perkotaan (P2KP) akan diukur menggunakan konsep optimalisasi tujuan, yaitu melihat sejauh mana tujuan-tujuan atau sasaran Program Penanggulan Kemiskinan Di Perkotaan (P2KP) dapat dicapai. Hal ini sesuai dengan tolok ukur untuk efektivitas organisasi dari Richard M. Steers (1995) yaitu antara lain efektivitas keseluruhan, produktivitas, efisiensi, laba, pertumbuhan, stabilitas, semangat kerja, kepuasan, penerimaan tujuan organisasi, keterpaduan, keluwesan adaptasi dan penilaian oleh pihak luar yang menggambarkan kinerja dari organisasi tersebut.

Dari penjelasan yang diuraikan dalam latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang persepsi manajemen karir pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP), hal ini di karenakan keingintahuan peneliti mengenai pengembangan karir dari anak perusahaan PT. SEMEN PADANG yaitu Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP). Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) adalah Badan Usaha Koperasi yang berusaha dalam Bidang Perdagangan, Distribusi dan Jasa, maka berdasarkan hal itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengembangan karir pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP). Maka judul penelitian ini adalah “**Tinjauan Persepsi Karyawan**

## **Terhadap Manajemen Karir Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang “.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam tugas akhir ini yaitu: Bagaimana persepsi karyawan terhadap manajemen karir pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian dalam tugas akhir ini adalah untuk mengetahui, Persepsi karyawan terhadap manajemen karir pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini :

#### **1. Manfaat teoritis**

Bagi penulis, berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan khususnya mengenai pengembangan karir karyawan. Memenuhi dan melengkapi sebagai syarat-syarat guna menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Perusahaan dengan adanya kegiatan ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dalam melakukan pengembangan karir.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi Almamater, peneliti ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini, juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai masalah yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang Tinjauan Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Karir Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan Manajemen Karir 4.46 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) keseluruhan sebesar 89% yang termasuk dalam kategori baik. Yang dijelaskan dengan beberapa indikator (a) Perencanaan Karir dari kelima sub indikator tersebut sebesar 4.41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) keseluruhan sebesar 88% yang termasuk ke dalam kategori baik. Artinya perencanaan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang termasuk kategori baik. (b) Pengembangan Karir dari lima sub indikator tersebut sebesar 4.51 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) keseluruhan 90% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya pengembangan karir karyawan koperasi keluarga besar semen padang termasuk kategori sangat baik.

Dari tabel distribusi frekuensi Tinjauan Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Karir dijelaskan bahwa pada (a) perencanaan karir yang sub indikator pemahaman diri diperoleh rata-rata sebesar 4.23 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85% yang termasuk pada kategori baik. Sub Indikator percaya diri memperoleh rata-rata sebesar 4.52 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90% yang

termasuk kategori sangat baik. Sub Indikator pemahaman dunia kerja memperoleh rata-rata sebesar 4.57 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91% yang termasuk kategori sangat baik. Sub Indikator mampu mengambil keputusan memperoleh rata-rata sebesar 4.55 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91% yang termasuk kategori sangat baik. Sub Indikator pemahaman keluarga diperoleh rata-rata sebesar 4.19 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84% yang termasuk kategori baik. (b) pengembangan karir yang sub indikator prestasi kerja diperoleh rata-rata sebesar 4.55 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91% yang termasuk pada kategori sangat baik. Sub Indikator exposure (pengenalan oleh pihak lain) memperoleh rata-rata sebesar 4.49 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90% yang termasuk kategori sangat baik. Sub Indikator kesetiaan pada organisasi memperoleh rata-rata sebesar 4.49 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90% yang termasuk kategori sangat baik. Sub Indikator kesempatan untuk bertumbuh memperoleh rata-rata sebesar 4.56 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91% yang termasuk kategori sangat baik. Sub Indikator dukungan manajemen diperoleh rata-rata sebesar 4.43 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89% yang termasuk kategori baik.

Untuk Tingkat Capaian Responden (TCR) yang tertinggi pada (a) perencanaan karir, berada pada sub indikator pemahaman dunia kerja

dengan persentase sebesar 91% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan Tingkat Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada sub indikator pemahaman keluarga dengan persentase sebesar 84% yang termasuk dalam kategori baik. Dan pada (b) pengembangan karir berada pada sub indikator kesempatan untuk bertumbuh persentase sebesar 91% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan Tingkat Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada sub indikator dukungan manajemen dengan persentase sebesar 89% yang termasuk dalam kategori baik.

## **B. Saran**

Setelah mengadakan penelitian dan mengemukakan kesimpulan tentang Tinjauan Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Karir Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, penulis menyarankan agar Koperasi Keluarga Besar Semen Padang tetap menjaga tingkat disiplinnya yang secara keseluruhan sudah tinggi. Dari lima sub indikator (a) perencanaan karir, sub indikator pemahaman keluarga memperoleh TCR terendah dengan perolehan sebesar 84%, penulis menyarankan keluarga harus mensupport karena tidak hanya dilingkungan perusahaan karyawan beradaptasi melainkan dilingkungan keluarga harus diperhatikan juga. (b) pengembangan karir, sub indikator dukungan manajemen memperoleh TCR terendah dengan perolehan sebesar 89%, penulis menyarankan perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 69-80.
- Darmiati, Sudarmi, S., B. Silondae, D.P. (2017). PENGARUH LAYANAN BIMBINGAN KELOMPOK TERHADAP PERENCANAAN. *Jurnal Bening*, 1(2), 123-132.
- Dyah Fajar Ebtanastiti (2014). Survey Pilihan Karir Mahasiswa, Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal BK* Volume 04. Nomor 03. 1-10.
- Edy Sutrisno, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Edi Pringadi, (2008). Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu Dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Karir Karyawan. Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal BK* Volume 04 Nomor 53. 1-153
- Faustino Cardoso Gomes (1995). *Manajen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Ferry Novliadi (2006). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organizational. *Jurnal BK*. Volume 2 Nomor 46. 42-50
- Fory Amin Naway (2014). Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Tentang Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Manajemen*. Volume XVIII, No 03. 407-425
- Hadari Nawawi (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjadara Universitas Press.
- Indra Wardhana & Agus Dwi Sasono (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra* Vol 1. No 2. Hal 2442-4315.
- Lestari, I. (2017). MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR REMAJA MELALUI BIMBINGAN KARIR. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 3(1), 17-27.
- Muhlis, Soepeno, Rachmatulaily Tina Kartika Rianda (2018). Pelatihan Dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1. No 45. 44-56.