

HUBUNGAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ACEH TENGAH

Oleh:

DIANA RIZKI
13.860.0285

ABSTRAK

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya masih ada terlihat komitmen organisasi yang rendah pada karyawan, termasuk karyawan PT.PLN (Persero) Aceh Tengah. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu persepsi pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi”. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Takengon Aceh Tengah yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian, yaitu: (1). Skala persepsi pengembangan karir, dan (2). Skala komitmen organisasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi (r_{xy}) = 0,471 dengan nilai $P=0,013$, yang artinya $p < 0,05$ berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh maka terdapat hubungan yang positif antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi, artinya semakin positif persepsi pengembangan karir, maka semakin positif juga komitmen organisasinya dan sebaliknya semakin negatif persepsi pengembangan karir maka semakin negatif juga komitmen organisasinya. Adapun nilai mean hipotetik pada persepsi pengembangan karir sebesar 82,5 dan mean empirik sebesar 98,54 sedangkan pada komitmen organisasi mean hipotetik sebesar 72,5 dan mean empirik sebesar 89,71. Sumbangan efektif persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Takengon Aceh Tengah, sebesar 17,4

% sisanya 82,6 % lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Persepsi Pengembangan Karir, Komitmen Oganisasi, Karyawan.

**PERCEPTION RELATIONS CAREER DEVELOPMENT WITH
ORGANIZATION COMMITMENT TO EMPLOYEES IN PT. PLN
(PERSERO) CENTRAL ACEH**

By:

DIANA RIZKI

13.860.0285

ABSTRACT

Employees with high organizational commitment are expected to perform well. But in reality there is still a visible low organizational commitment to employees, including employees PT.PLN (Persero) Central Aceh. One of the factors that influence the organizational commitment is perception of career development perception. This study aims to determine the relationship between perception of career development with organizational commitment. The hypothesis proposed in this study is "There is a relationship between perception of career development with organizational commitment". Subjects in this study were employees of PT. PLN (Persero) Rayon Takengon Central Aceh, amounting to 35 people. This research uses quantitative approach. The sampling technique used is total sampling. Measuring tool used to reveal the research variables, namely: (1). The scale of career development perception, and (2). The scale of organizational commitment. Data analysis in this research use product moment correlation. Based on the results of the analysis then obtained a significant correlation between the perception of career development with organizational commitment (r_{xy}) = 0.471 with the value of $P = 0.013$, which means $p < 0.05$ means the hypothesis proposed in this study accepted. Based on the results of the analysis obtained then there is a positive relationship between the perception of career development with organizational commitment, which means the more positive perception of career development, the more positive also organizational commitment and vice versa the negative perception of career development the more negative also organizational commitment. The mean value of hypothetical at career perception perception is 82,5 and empirical mean equal to 98,54 whereas at organizational commitment mean hypothetical equal to 72,5 and empirik mean equal to 89,71. Effective contribution of career development perception towards organizational commitment to PT. PLN (Persero) Rayon Takengon Central Aceh, 17.4% of the remaining 82.6% again influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Perception of Career Development, Commitment of Organization, Employee.