

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. OSO SECURITAS, Tbk**



Penelitian Mandiri

Bidang Penelitian:
Manajemen Sumberdaya Manusia

Oleh:

ANANDA FORTUNISA
NURHAYATI AGUSTIN
JORDY REVINDRA
M. FADHIL R
NANI SEPTRIYANA
RIDA ANISA
RIFQY FAUZAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI ILMU SOSIAL
2018

**Lembaga Penelitian dan Pengembangan
Universitas Bakrie
Kampus Kuningan Kawasan Epicentrum
JL. H.R. Rasuna Said Kav. C-22, Kuningan, Jakarta Selatan 12920**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan karir yang dilakukan manager Human Resources OSO Securitas dan apa dampaknya bagi kinerja karyawan OSO Securitas. Metode penelitian ini menggunakan desain deskriptif, interpretative dari paradigma naturalistic, berdasarkan narasumber sebanyak 4 informan yang berada di jabatan yang berbeda (2 dari sales equity, senior sales equity, brach manager, costumers services) yang berbeda di OSO Securitas. Pemilihan jabatan yang berbeda karena untuk melihat sudut pandang dari setiap tingkat jabatan terkait perencanaan karir di perusahaan OSO Securitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir karyawan yang dirancang oleh bagian manajemen sumberdaya manusia memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan OSO Securitas. Oleh karena itu OSO Securitas disarankan untuk lebih mengembangkan lagi program-program perencanaan jenjang karier karyawannya, agar kinerja karyawan semakin baik.

Kata kunci : perencanaan karir, kinerja karyawan, OSO Securitas

Abstract

Purpose- The purpose of this paper is to determine the effect of career planning on OSO Securitas employee performance.

Design / methodology / approach- Descriptive, interpretive design of naturalistic paradigms was selected for this study, based on the sources in this study as many as 4 respondents who are in different divisions in OSO Securitas. The results of this study show that career planning variables have a positive effect on the performance of OSO Securitas employees. Therefore OSO Securitas is suggested to develop career planning program for its employee so that will raise employee's performance.

Keywords: career planning, performance employee, OSO Securitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jenjang Karir Tan (2008:2) istilah karir (*career*) didefinisikan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi. Tan (2008:2) menyatakan bahwa jenjang karir (*Careeer Development*) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*workforce requirements*) dalam suatu organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini kebutuhan akan pengembangan dan aktualisasi diri, pegawai juga memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam organisasi (Liu, 2004:19). Terkait dengan hal ini Liu (2004:20) menyatakan bahwa, perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan menyediakan peluang pengembangan guna memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi pegawai.

Fenomena yang terjadi di OSO Securitas tidak lepas dari keterkaitan dengan persoalan yang berhubungan dengan aspek perencanaan karir pada para karyawannya, yang hingga saat ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Perencanaan karir di usia produktif dan masa kerja yang cukup lama, masih lambat dalam perubahan peningkatan karir karyawan, sehingga karyawan masih cenderung pada situasi dan kondisi yang sama, dan tidak ada perubahan.

Untuk itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di OSO Securitas”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Bagaimana Manajemen SDM OSO Securitas membuat strategi perencanaan karir karyawannya dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan atau bahan pendukung keputusan untuk masalah yang dihadapi perusahaan OSO Securitas terutama untuk memperhatikan masalah perencanaan karir karyawan dengan pengembangan karir karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Career Path

Jenjang Karir Tan (2008:2) istilah karir (*career*) didefinisikan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi. Tan (2008:2) menyatakan bahwa jenjang karir (*Careeer Development*) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*workforce requirements*) dalam suatu organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini kebutuhan akan pengembangan dan aktualisasi diri, pegawai juga memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam organisasi (Liu, 2004:19). Terkait dengan hal ini Liu (2004:20) menyatakan bahwa, perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan menyediakan peluang pengembangan guna memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi pegawai.

Career paths have been suggested as a resource with the ability to mitigate the adverse effects of job burnout (Hobfoll, 1989). Career paths involve reduced personal accomplishment (Cordes and Dougherty, 1993) and can help promote CSRs' accomplishment. Besides, career paths may facilitate employee retention by reducing turnover intentions (Weng et al., 2010). (Sujeong, Kiju, & Richard, 2012)

Career path is defined by Yusoff et al. (2011) as a lifelong journey which should be planned at the beginning of a person's career. On the other hand, Joseph et al. (2012) defined career path as an occupational position held by an individual for his or her entire lifetime. (Yen, Sue-Pei, & Han, 2017)

A career path could be defined as an individual's path from a basic degree through different stages (further education, different jobs and organizations) to a current or final situation (www. hrzone.com) (HRZone, 2017). This could also

include the hopes or goals of the future. This path could be made up of multiple choices and decision situations and even career changes.

Early career selection and early career decisions have been found to be unsure predictors of a person's entire career and career goals (Schein and Van Maanen, 2016). An individual can have multiple careers. Fahey and Myrtle (2001) described career change as movement to a new occupation including new demands and a new working environment. (Tiina, Anna, & Johanna, 2017)

(mingsheng & Qiuju , 2017) The research on career paths originated in the study of career planning and there are numerous mature theories and models that are widely accepted (Lin, 2011). The Occupational Choice Theory (Ginzberg, 1972) considers that one's career can be divided into different stages during its lifecycle, and in each stage different and special career issues can vary. The research on career paths originated in the study of career planning and there are numerous mature theories and models that are widely accepted (Lin, 2011).

2.2 Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Mathis 2008: 343). Perencanaan karir adalah proses dimana perusahaan menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir dalam mencapai rencana karir (Rivai 2009: 266). Perencanaan karir merupakan kegiatan atau usaha untuk mengatakan perjalanan karir pegawai serta mengidentifikasi hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan karir tertentu.

2.3 Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2008), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang

berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Arifin (2009) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk -enunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Seseorang mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Mathis dan Jackson (2008) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah:

a. Karakteristik situasi. Bagaimana (Istiadi, 2017) (Hasibuan, 2010) lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

b. Deskripsi pekerjaan, yaitu spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja harus menyediakan konsep yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.

c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan penilaian secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.

d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi dan pengembangan. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Pegawai merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada lini paling depan, yang mempunyai arti yang cukup besar dalam

meningkatkan instansinya, tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya.

2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

(Ricky, 2018) mengutip bahwa karakteristik kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2002) sebagai berikut:

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- Memiliki tujuan yang realistis.
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.3 Kinerja Karyawan

Hasibuan, (2010:85) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Simamora, (2004:338) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat dikemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat

kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibuat secara skematis dalam sebuah bagan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu variabel perencanaan karir, dan kinerja karyawan. Pada model penelitian ini, digambarkan bahwa perencanaan karir yang baik yang dibuat dan didesain oleh manajemen sumberdaya manusia perusahaan dapat berdampak baik bagi kinerja karyawan perusahaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian

Pada proses ini waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret s.d April 2018

Tempat penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Kota Jakarta, tepatnya pada salah satu cabang OSO Securitas yang ada di Jakarta.

3.2 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif (Ricky, 2018) mengutip, menurut (Moleong, 2007) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

(Ricky, 2018) mengutip bahwa Penelitian kualitatif bertujuan utama untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dilakukan, dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu adalah penelitian deskriptif analisis (Sevilla, et al, 1993). Sehingga penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analisis. Penelitian deskriptif ini tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, meliputi pula analisis tentang arti data itu, menjadi suatu wacana dan konklusi dalam berpikir logis, praktis, dan teoritis (Surakhmad, 1982).

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini diharapkan dapat menjelaskan secara jelas dan mendalam bagaimana perencanaan karir dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja dari Okaryawan di perusahaan

tersebut. Penelitian kualitatif didukung dengan konsep perencanaan karir, dan career path dan peneliti akan melihat faktor perencanaan karir seperti apa yang berpengaruh dalam kinerja karyawan dari PT OSO Sekuritas.

Objek Penelitian Objek dalam penelitian ini adalah PT. OSO Sekuritas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan.

3.3 Objek penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. OSO Sekuritas mulai dari *CSO sales equity*, *senior sales equity*, hingga *branch manager*, Alasan kami memilih dari jabatan yang berbeda karena kami ingin melihat sudut pandang dari setiap tingkat jabatan terkait perencanaan karir di perusahaan OSO Sekuritas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT OSO Sekuritas. Di dalam penelitian ini akan dibahas mengenai perencanaan karir termasuk didalamnya career path yang ada di PT OSO Sekuritas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan nya.

3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009) sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yang dibutuhkan. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber data primer diperoleh dari wawancara dan observasi dengan informan utama.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, internet, dan penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini.

Lebih lanjut, data diperoleh dari suatu proses yang disebut pengumpulan data. Menurut Silalahi (2009) pengumpulan data adalah satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa proses pengumpulan data adalah proses untuk mengumpulkan berbagai hal yang akan digunakan sebagai bahan penelitian.

a. Wawancara

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Pada dasarnya wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi secara mendalam tentang isu atau judul yang sedang diteliti (Emizir, 2010). Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara dengan narasumber yaitu karyawan *CSO*, *Sales Equity*, *Senior Sales Equity* dan *Branch manager* dari PT OSO Sekuritas.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2013) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam praktek penggunaannya, metode observasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis sesuai dengan tingkat keterlibatan peneliti dalam atau terhadap aktivitas serta proses-proses yang ada pada masyarakat yang diteliti. Dengan memperhatikan hal ini, kita pada dasarnya dapat membedakan dua jenis metode pengamatannya, yaitu Observasi dengan ikut terlibat dalam kegiatan kelompok yang diteliti (*participant observation*) dan observasi tidak terlibat (*nonparticipant observation*) yaitu observasi di mana periset tidak memposisikan dirinya sebagai anggota kelompok yang diteliti. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan melihat langsung kegiatan.

c. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa didapatkan melalui lewat fakta-fakta yang tersimpan dalam bentuk catatan, surat, arsip foto, hasil rapat., jurnal, internet dan penelitian sebelumnya Dalam penelitian

ini peneliti melakukan pengumpulan dokumentasi melalui pencarian jurnal-jurnal, penelitian sebelumnya dan fakta-fakta terkait penelitian pada website majalah populer.

3.5 Pedoman Diskusi

Dalam penelitian ini akan mendiskusikan hal-hal yang mengenai perencanaan karir dan kinerja karyawan. Oleh karena itu akan dilakukan wawancara kepada karyawan PT OSO Sekuritas yaitu *CSO*, *sales equity*, *sales equity senior* dan *branch manager* mengenai perencanaan karir seperti apa yang dimiliki perusahaan untuk karyawannya. Hal ini untuk membuktikan hipotesis penosis sebelumnya yang menduga bahwa perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti juga akan melakukan wawancara dengan branch manager untuk mengkonfirmasi apakah benar bahwa adanya perencanaan karir meningkatkan kinerja seorsng karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi karyawan didalam mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi.

3.5 Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara untuk karyawan PT OSO Sekuritas dijelaskan oleh Tabel berikut:

Pedoman Wawancara untuk Karyawan PT OSO Sekuritas

	Daftar Pertanyaan	Tujuan
1.	Sudah berapa lama anda berkerja di PT OSO Sekuritas?	Mengetahui waktu keterlibatan karyawan dengan PT OSO Sekuritas
2.	Mengapa anda memilih PT OSO Sekuritas?	Mengetahui motivasi karyawan bergabung dengan PT OSO Sekuritas
3.	Bagaimana suasana kerja di PT OSO Sekuritas?	Untuk mengetahui apa yang dirasakan oleh karyawan seelama bekerja di PT OSO Sekuritas
4.	Target kerja seperti apa yang diberikan PT OSO Sekuritas untuk masin-masing karyawannya? Bagaiamanakah hasil pengukuran kinerja di perusahaan ini? Bagaiamanakah anda dapat memenuhi kewajiban-kewajiban minimal dari tugas anada?	Mengetahui target kerja dari karyawan di PT OSO Sekuritas
5.	Kendala seperti apa yang dirasakan selama bekerja di PT OSO Sekuritas	Untuk Mengetahui Kendala yang dialami karyawan selama bekerja di

	Daftar Pertanyaan	Tujuan
		PT OSO Sekuritas
6.	Menurut anda perencanaan karir seperti apa yang anda harapkan selama berada di PT OSO Sekuritas?	Mengetahui perencanaan karir yg dibutuhkan karyawan
	Pernahkah anda membuat perencanaan karir anda sendiri?	
	Pernahkah anda mengetahui bagaimana pengembangan jenjang karir di perusahaan ini?	
	Bagaimanakah anda menyesuaikan perencanaan karir yang adna buat dengan perencanaan karir yang dibuat oleh perusahaan?	
7	Bagaimana program perencanaan karir yang ada di PT OSO Sekuritas Sejauh ini?	Mengetahui program perencanaan karir yang berjalan di PT OSO Sekuritas saat ini
	Pernahkah ada keterlibatan dari karyawan untuk pembuatanprogram perencanaan karir diperusahaan?	
	Program-program seperti apa saja yang dibuat oleh perusahaan untuk menunjang jenjang karir karyawan?	
8.	Dampak seperti apa yang dirasakan dengan adanya perencanaan karir di perusahaan?	Mengetahui dampak perencanaan karir terhadap kinerja karyawan
	Mohon anda dapat menceritakan apa yang anda rasakan sebelum dan sesudah adanya atau mengetahui adanya perencanaan pengembangan jenjang karir di perusahaan ini.	

Objek Wawancara

DR : Karendita Dayri Prawira (*Branch Manager*)

FM : Franklin Maspaitella (*Senior Sales Equity*)

AB : Albert (*Sales Equity*)

YT : Yanti (CSO)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan mendeskripsikan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada OSO Securitas” yang bertempat pada salah satu cabang OSO Securitas yang ada di Jakarta. Dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif sering disebut metode naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting).

Dengan melakukan penelitian melalui pendekatan deskriptif maka peneliti harus memaparkan, menjelaskan dan menggambarkan data yang telah diperoleh peneliti melalui teknik wawancara mendalam yang dilakukan dengan para informan.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab secara mendalam rumusan masalah, yaitu Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada OSO Securitas yang dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh perencanaan karir seorang karyawan PT. OSO Securitas Franklin Maspaitella selaku Senior Sales Equity yang mengaku bahwa dampak yang ditimbulkan dengan adanya perencanaan karir di PT.OSO Securitas sudah pasti sangat positif, karena dapat memberikan motivasi bagi kita didalam bekerja. Pada penelitian ini terkait Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada OSO Securitas dilakukan dengan wawancara terhadap karyawan PT. OSO Securitas yang bertujuan untuk memperkaya data yang didapat oleh peneliti.

Terdapat beberapa hal yang akan diamati serta dianalisis oleh peneliti, yakni Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Karyawan pada OSO Securitas. Dari pengamatan dan analisis ini nantinya akan diketahui Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada OSO Securitas. Pemaparan ini nantinya akan peneliti jelaskan sesuai dengan indikator yang sudah dituliskan sebelumnya.

4.1.1 Sejarah PT. OSO Securitas

Sebagaimana dikutip dari halaman website PT.OSO Securitas didirikan tanggal 04 Juli 1988 dengan nama pertamanya adalah PT Kapita Sekurindo dan kini telah berganti nama menjadi PT. OSO Securities yang telah memulai bisnis komersialnya sejak tahun 1989, dan sejak tahun 1989 PT. OSO Securities telah memberikan kontribusi terbaik bagi Bangsa Indonesia dan menjadi partner setia masyarakat dalam memulai investasi di dunia pasar modal.

dengan berbekal visi yang dimiliki PT. OSO Securities yakni menjadi sebuah perusahaan keuangan terkemuka dengan menawarkan berbagai macam produk dan layanan berkualitas untuk investasi ke Pasar Modal Indonesia, telah mengantarkan PT. OSO Securities menjadi salah satu Broker pasar modal ternama di Indonesia.

PT.OSO Securitas memiliki saham yang dipegang oleh PT Citra Putra Mandiri sebesar 99,62% dan Yohanes Ferandi Limbergh dengan nominal saham sebesar 0,38%.



Gambar 4.1 Logo PT. OSO Sekuritas

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dari PT.OSO Sekuritas adalah menjadi sebuah perusahaan keuangan terkemuka dengan menawarkan berbagai macam produk dan layanan berkualitas untuk investasi ke Pasar Modal Indonesia.

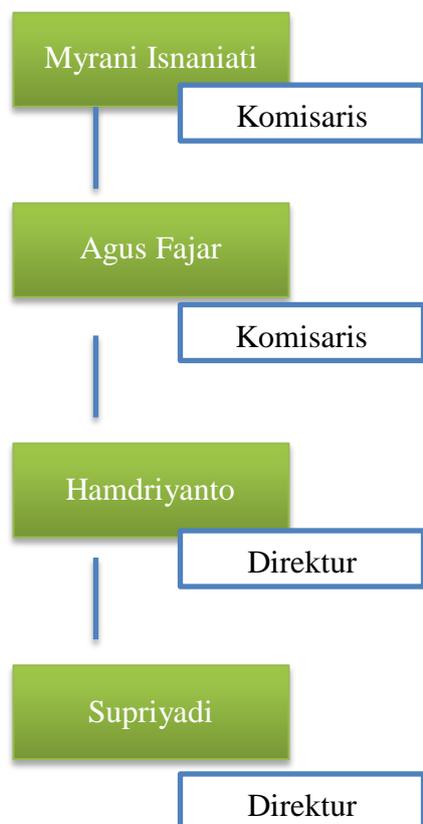
Misi dari PT.OSO Sekuritas adalah meningkatkan Pasar Modal Indonesia dengan memperluas jaringan kami dan pada saat yang sama aktif dalam

pengembangan program pendidikan mengenai investasi pada pasar Modal bagi investor maupun perusahaan. Dan Menjadi tempat yang aman dan menguntungkan bagi investor untuk berinvestasi di Bursa Efek Indonesia.

4.1.3 Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi Jajaran Manajemen Periode 2018

Adapun struktur organisasi jajaran manajemen PT. OSO Sekuritas terlihat pada gambar 4.2.



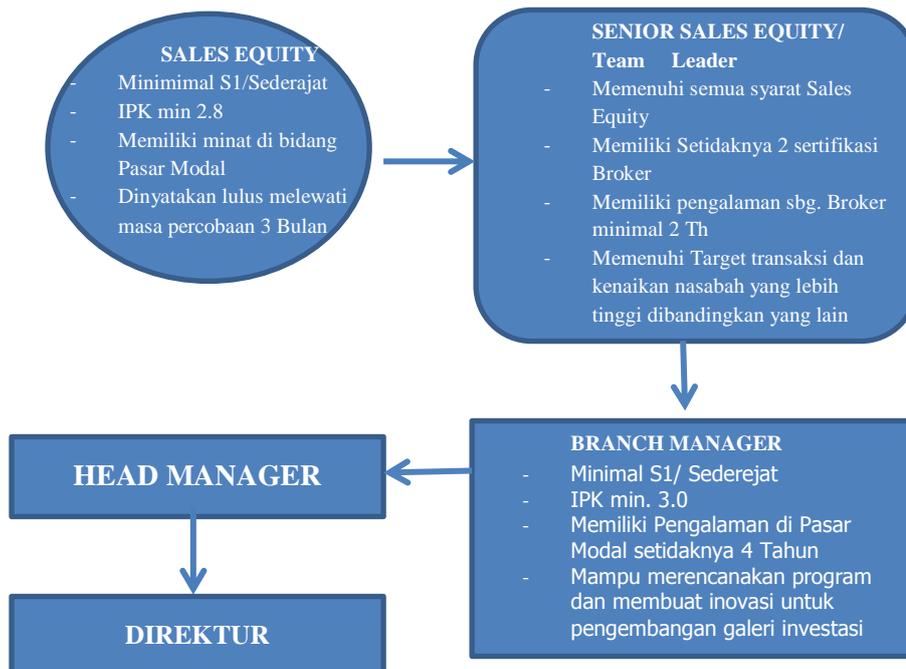
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Jajaran Manajemen PT.OSO Sekuritas. 2018

4.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Table 4.2 Deskripsi Informan Penelitian

No	Nama Informan	Posisi	Usia (thn)	Lama Bergabung (thn)
1	Karendita Dwi Perwira	Branch Manager	29	6
2	Franklin Muspaitella	Senior Sales Equity	24	3
3	Yanti Haryanti	Customer Service Officer	37	3
4	Albert	Sales Equity	24	3

4.4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan



Jenjang Karir Karyawan PT. OSO Sekuritas berdasarkan hasil wawancara 5 orang informan

Sumber: PT. OSO Sekuritas, 2018

Bahwa dalam penelitian ini peneliti menganalisis mengenai bagaimana program dan pelaksanaan perencanaan karir karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada OSO Securitas, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara secara langsung. PT. OSO Securitas merupakan Perantara Perdagangan Efek pada Bursa Efek Indonesia dan Penasihat keuangan bagi Nasabah korporasi. Aktifitas bisnis pada divisi equity (Perantara Perdagangan Efek) melayani kebutuhan investasi pada Perdagangan Efek baik kepada Nasabah Perseorangan, Nasabah Korporasi maupun kepada Nasabah Asing. Sedangkan di Divisi Penasehat keuangan PT. OSO Securitas memfokuskan kepada penyediaan jasa bagi Nasabah korporasi dalam hubungannya dan kaitannya dengan struktur perusahaan dan struktur keuangan perusahaan, pilihan dalam struktur pembiayaan Modal perusahaan, Merger, dan pertimbangan dalam melakukan akuisisi.

Dalam ruang lingkup usaha PT OSO Securitas, peneliti ingin mengetahui mengenai perencanaan karir di salah satu cabang yang ada di Jakarta dengan beberapa pertanyaan yang telah diajukan kepada informan. Dari hasil wawancara yang di ajukan diperoleh informasi bahwa di PT OSO Securitas HRD tidak menyediakan program/ bimbingan secara khusus mengenai perencanaan karir yang transparan dan tersosialisasi dengan baik. Namun menurut informan perencanaan karir sangat diperlukan dan memberikan dampak yang positif yaitu dapat memberikan motivasi bagi karyawan didalam bekerja, selain itu juga tidak sekedar kerja-pulang-gaji saja akan tetapi karyawan juga bisa mengetahui bahwasannya ada target yang perlu diraih, kinerja yang perlu ditingkatkan serta loyalitas yang perlu ditunjukkan demi kelancaran karir karyawan. Dalam konteks ini maka PT OSO Securitas perlu menerapkan perencanaan karir agar kinerja karyawan selalu meningkat dan perusahaan dapat menepatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kualitas karyawan menjadi lebih baik dan dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan PT OSO Securitas.

Dari hasil penelitian ini juga terungkap bahwa hampir setiap informan memiliki perencanaan karir yang dibuat sebelum ia bergabung dengan OSO Sekuritas, artinya, tiap informan telah paham dan memiliki goal setting sendiri-sendiri. Mereka memiliki pemetaan karir yang disesuaikan terlebih dahulu sebelum bergabung ke OSO Sekuritas, untuk memastikan bahwa jenjang karir

yang dibuat oleh perusahaan dapat menunjang cita-cita mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sesungguhnya karyawan telah memiliki motivasi yang baik untuk mencapai tingkat / puncak karir mereka, sehingga program perencanaan jenjang karir yang dibuat oleh OSO Sekuritas tentunya dapat disinkronisasikan oleh cita-cita mereka.

Program perencanaan jenjang karir yang dibuat oleh OSO Sekuritas diketahui juga telah dibuat dengan jelas dan sangat baik, namun kurang tersosialisasikan dengan baik. Untuk itu, disarankan agar pihak manajemen SDM memberikan sosialisasi tentang jenjang karir ini kepada karyawan sehingga dapat membantu karyawan untuk termotivasi berkerja lebih baik dan berkinerja baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan OSO Securitas. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik apabila adanya perencanaan karir karyawan yang jelas oleh perusahaan. Maka perusahaan sangat perlu menyusun perencanaan karir yang baik agar karyawan dapat merencanakan tujuan hidup dan tujuan kerjanya, selain itu karyawan pun dapat melihat potensi yang ada didalam dirinya, apakah membutuhkan pelatihan khusus atau tidak demi berlangsungnya kinerja di perusahaan secara maksimal.

5.2 Saran

Saran untuk Perusahaan

- Perusahaan sebaiknya menjalankan perencanaan karir dengan baik sebagaimana yang telah diteliti bahwa hal tersebut memiliki dampak positif untuk kinerja karyawan.
- Perusahaan harusnya menyebarkan secara transparan mengenai pengadaan *career path* untuk karyawan melalui media komunikasi (Website resmi OSO Securitas, SOP, *employee gathering*, maupun email) agar dapat dilihat oleh semua karyawan, sehingga terlaksana dengan baik.
- Perusahaan pun membantu karyawan dalam kejelasan karir yang dijalani selama ini. Sehingga karyawan lebih terarah untuk mengembangkan diri di internal maupun eksternal perusahaan,
- Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi loyalitas karyawan yang sudah cukup tinggi, dengan mengecek produktivitas karyawan tersebut. Dengan mempertimbangkan masa kerja yang mayoritas sudah cukup lama, apakah loyalitas tersebut seimbang dengan hasil kerja produktif yang semestinya atau tidak.

- Perusahaan perlu mengadakan perencanaan kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individual karyawannya sendiri, posisi jabatan serta kebutuhan organisasi.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- Pada penelitian selanjutnya harus bisa mengembangkan kembali variable dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini, terutama variable yang tidak signifikan dan lebih teliti lagi dalam proses penelitian, karena sangat berpengaruh terhadap hasil pengolahan datanya kelak.

Keterangan :

FD: Muhammad Fadhil R

FR: Franklin Muspaitella (Informan)

**Transkrip Hasil Wawancara
Dengan Pihak PT OSO Sekuritas**

Nama Informan: Franklin Muspaitella (24th) (VS-1)

Tanggal: 5 Juni 2018; di OSO Jakarta Selatan. Gedung AKA

FD : Oke, boleh diceritain ga ka awal mula sampai bisa berkerja di PT OSO Sekuritas ?

FR : “Pertama kerja di OSO itu karena magang, waktu itu semester akhir kuliah gue nyobain magang di OSO sampe akhirnya keterusan sampe hampir 3 tahun”.

FD : Gimana sih suasana kerja yang dirasakan selama menjadi karyawan di PT OSO Sekuritas ?

FR : “Sejauh ini gue merasa nyaman kerja di OSO, karena gue mungkin karena gue belum pernah ngerasain kerja lama juga di tempat lain jadi disini satu-satunya referensi gue ya.. hahaha”

FD : Ngomong-ngomong soal target kerja, boleh diceritain mas ?

FR : “Target maksudnya target transaksi ya, disini itu disesuaikan sama kemampuan lo, lo yang nentuin berapa target yang lo mau per bulan misalnya, tapi tetap nilai target lo harus disetujui terlebih dahulu sama atasan. Nah, kadang memang ada kendala ya, dimana kan market itu sesuatu yang sulit 100% kita baca, jadi mrmang dibutuhkan pengalaman buat nyesuain diri sama market, juga kadang memang nasabah juga ada aja beberapa yang "ribet" dalam artian kadang susah di atur misalnya kayak di Bakrie, nasabah A diberitahu untuk tidak beli saham B, eh malah iseng beli dan akhirnya uangnya malah nyangkut, gitu sih”.

FD : Menurut mas Franklin sendiri, karir seperti apa sih yang diharapkan selama berada di PT OSO Sekuritas ?

FR : “Tentunya karir yang cemerlang hehe.. Gini, di PT OSO Sekuritas itu, dalam karir punya skema dimana karyawan itu biasanya dimulai dari Sales

Equity, kemudian naik ke Senior Sales Equity, setelah itu ke Branch Manajer, lalu Head hingga direktur. Gue sih berharapnya bisa terus naik sampai posisi paling tinggi itu. Karena kompensasi dan gaji yang besar selalu diiringi dengan tanggung jawab yang besar pula. Untuk itu gue sadar diperlukan banyak pengalaman dan kerja keras juga buat kesana”.

FD : Bagaimana dengan program perencanaan karir yang ada di PT OSO Sekuritas sejauh ini ?

FR : “Sebenarnya, HRD kita tidak menyediakan program/ bimbingan secara khusus seputar career path bagi karyawan-karyawannya. Cuma biasanya, karyawan pun bisa melihat sendiri peluang seperti apa yang bisa didapat bagi karir mereka dalam perusahaan serta apa yang diperlukan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi tersebut. Misalnya, Untuk naik dari Senior ke Branch saja tentu ga bisa dilihat dari sekedar lulusan apa atau IPK berapa, tapi lebih dari itu, harus dilihat juga pengalamannya sudah berapa lama dan capaian apa saja yang sudah pernah di raih di jabatannya saat ini atau yang sebelumnya ya”.

FD : Dampak seperti apa yang dirasakan dengan adanya perencanaan karir di PT OSO Sekuritas bagi mas Franklin ?

FR : “Dampaknya sudah pasti sangat positif, karena selain memberikan motivasi bagi kita didalam bekerja, kita juga jadi tidak sekedar kerja-pulang-gaji aja, tapi kita juga tahu bahwasannya ada target yang perlu diraih, kinerja yang perlu ditingkatkan serta loyalitas yang perlu ditunjukkan demi mencapai posisi apa yang ingin kita capai”.

Keterangan

FD: Muhammad Fadhil R

AL: Albert (Informan)

**Transkrip Hasil Wawancara
Dengan Pihak PT OSO Sekuritas**

Nama Informan: Albert selaku sales equity (24th) (VS-2)

Tanggal: 5 Juni 2018; di OSO Jakarta Selatan. Gedung AKA

FD : Oke ka boleh diceritain awal mulanya bergabung di PT OSO Sekuritas ?

AL : “Gue mulai itu tahun 2016 sebagai sales equity lewat proses recruitment. Tau dari teman, karena waktu itu juga fresh graduate, akhirnya coba apply di OSO, dan diterima. Langsung ditempatin di cabang AKA”.

FD : Kalo menurut Ka Albert gimana sih suasana kerja yang ada di PT OSO Sekuritas ?

AL : “OSO sekuritas khususnya disini (Cabang AKA) itu bener-bener nyaman menurut gue. Karena bisa dilihat ya, ada stick PES, ada Smart TV segala macem. Jadi emang lingkungannya dibuat senyaman mungkin. untuk menunjang performa kita. Hiburan salah satunya ya hehehe..”.

FD : Kalo target yang diberikan perusahaan gimana Ka ?

AL : “Target masing-masing sales beda-beda, disesuaikan dengan kemampuan sales nya. Cuma memang ada standardnya ya, tapi kita dibebaskan buat menchallenge diri melalui transaksi yang kita buat sendiri. Kalo tercapai tentunya ada kompensasi bonus, cuma kalo tidak kita ada hukuman biasanya, cuma lucu-lucuan aja hehe, misalnya dihukum sebulan ke kantor pake jas rapih ala-ala mau nikahan hahaha..”.

FD : Bagaimana dengan perencanaan karir karyawan, apakah OSO Sekuritas punya program terkait ?

AL : “Kalo program khusus sih gaada, cuma kita karyawan tahu kalau ada yang namanya jenjang karir di OSO, nah pencapaian kesana itu bergantung dari karyawan itu sendiri. Karena biasanya untuk naik jenjang itu yang dilihat performa kerja nya dalam memenuhi target”.

FD : Nah, dengan adanya perencanaan karir, apakah berdampak pada kinerja ?

AL : “Dampakny positif pasti. Karena kita jadi ada guideline nih dalam bekerja, ga yang pasrah disitu-situ aja. Kerja pun jadi lebih semangat dan termotivasi. Selaon itu kita juga jadi berlomba-lomba untuk ningkatin ide gimana caranya nasabah dan transaksi itu meningkat. Salah satunya jg meningkatkan program edukasi.

Keterangan

FD: Muhammad Fadhil R

YT: Yanti Haryanti (Informan)

**Transkrip Hasil Wawancara
Dengan Pihak PT OSO Sekuritas**

Nama Informan: Yanti Haryanti selaku CSO (36th) (VS-3)

Tanggal: 5 Juni 2018; di OSO Jakarta Selatan. Gedung AKA

FD : Mba yanti, boleh cerita ga awal mula kerja di PT OSO Sekuritas?

YT : “Sebelum di OSO gue itu kerja di perusahaan Akuntan gitu sebagai Administrasi, kemudian ngga lanjut, dan pindah ke sini deh”.

FD : Sudah berapa lama mba Yanti sebagai CSO di OSO?

YT : “Sudah hampir 3 tahun. Ini masuk tahun ke tiga”.

FD : Bagaimana suasana kerja disini mba?

YT : “Suasana nya ya nyaman ya, kantor apalagi sekarang ada TV hahaha..”.

FD : Kendala selama jadi CSO nya OSO apa aja mba ?

YT : “Kendala utama CSO sekuritas itu form. Saya suka pusing kalo ada form banyak yang masuk tapi ngga ada yang bener ngisinya, misalnya salah tanda tangan lah, alamat tidak lengkap, jadinya sebagai perantara pusat dan cabang, saya yang harus bertanggung jawab”.

FD : Di OSO sendiri ada ga sih mba perencanaan karir ?

YT : “Yang pastinya ada ya, cuma saya kurang tau sistem nya bagaimana”.

FD : Menurut mba Yanti, apa dampak perencanaan karir bagi kinerja ?

YT : “Kalo perencanaan karir pastinya berdampak positif ya bagi kinerja, karena kita jadi tahu perusahaan itu bukan cuma hire kita karena tenaga, tapi juga peduli terhadap karir dan pencapaian kita. Pastinya saya lebih termotivasi juga. Saya rasa semua orang juga begitu”.

Keterangan

FD: Muhammad Fadhil R

DR: Karendita Deyri Prawira (Informan)

**Transkrip Hasil Wawancara
Dengan Pihak PT OSO Sekuritas**

Nama Informan: Karendita Deyri Prawira selaku Branch Manager(29th)

(VS-3)

Tanggal: 6 Juni 2018; Jam: di OSO Jakarta Selatan. Gedung AKA

FD : Boleh diceritain Pak awal mulanya bergabung di PT OSO Sekuritas ?

DR : “Saya mulai itu dari Sales Online, yang jualan nya khusus trade online gitu, itu selama 1,5 tahun. Setelah itu saya diangkat jadi sales team leader selama 6 bulan kemudian ke branch manager sampe sekarang. Ini tahun ke 6 saya di PT OSO Sekuritas. Sebelumnya sempet di Ecapital Sekuritas 3 tahun”.

FD : Kalo menurut Pak Deri, bagaimana suasana kerja yang ada di PT OSO Sekuritas ?

DR : “Suasana disini itu sebenarnya sudah jadi tanggung jawab saya buat bikin karyawan itu nyaman disini. Jadi kalo dari saya sebisa mungkin buat lingkungan kerja itu nggak kaku, komunikasinya juga sama karyawan-karyawan yang lain, dibuat kayak teman aja. Jadi sama-sama nyaman kerjanya”.

FD : Bagaimana dengan perencanaan karir karyawan, apakah OSO Sekuritas punya program terkait itu ?

DR : “Kalo untuk back office sudah pasti ada, cuma untuk front office kenaikan pangkat itu diukur dari performa kerja. Ya dari kreatifitas, jumlah transaksi, nasabah dan lain sebagainya. Saya dulu juga diangkat ke branch karena berhasil membuat galeri kampus AKA ini yang tadinya galeri kampus biasa jadi cabang dan sebesar ini. Salah satu nya ya dari program kerja juga”.

FD : Kendala yang dirasakan ketika menjalankan pekerjaan di PT OSO Sekuritas apa aja Pak ?

DR : “Kendala kalo awal sih ya waktu itu sulit buat sales itu nyari nasabah, karena regulasi dan presepsi orang itu masih negatif banget ke pasar modal, nah

itu jadi tantangan buat saya saat itu. Kalo saat ini, sebagai branch yang sulit adalah itu menjaga semangat dari karyawan-karyawannya didalam menjalankan tugas. Memastikan tidak ada nasabah komplain karena performa kita yang buruk”.

Daftar Pustaka

- (n.d.). Retrieved from www.oso-securities.com/www/profile.php
- Dafou, E. (2016). *Career boundaries and boundary crossing by public sector employees: the case of greek public education*, 2-16.
- Dillard, J. (1985). *Life Long Career Planning*. In *Life Long Career Planning*. Ohio: Merrill Publishing Co.
- Hasibuan. (2010). *Kinerja Karyawan*.
<http://www.oso-securities.com/www/profile.php>. (n.d.). Retrieved from <http://www.oso-securities.com/www/profile.php>
- Istiadi, R. K. (2017). *Pengaruh Pelatih Terhadap Performa Tim Basket Pelita Jaya*, 25-28.
- Istiadi, R. K. (2017). Pengumpulan data. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Performa Tim Basket Pelita jaya*, 25-28.
- jiahong Zhang, M. Y. (2017). Career Development International. *Teacher support for career development: an integrative review and research agenda*, 1-24.
- Lee, P. C. (2001). *Career goals and career management strategic information technology professionals*, 6-13.
- Mangkunegara, A. P. (2002). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoto, S. (1996). In *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mathis. (2008). *Pengertian Perencanaan Karir*. 343.
- mingsheng, W., & Qiuju , L. (2017). Exploring the MICE industry career path. *Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Prawesentono, S. (1999). In *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- profile oso securities*. (n.d.). Retrieved juni 1, 2018, from OSO SECURITIES: <http://www.oso-securities.com/www/profile.php>
- Rangneker, M. B. (2012). *the role of career management between human capital and interim leasership: an empricial study*, 124-138.
- Sedarmayanti. (2008). *menegenai Kinerja*.

- Simamora. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
- Sujeong, C., Kiju, C., & Richard, F. A. (2012). *Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers*, 492-516.
- Tan. (2008). Career Path. 2.
- Tiina, A., Anna, S. L., & Johanna, L. (2017). Career Path from a dentist to a leader. *Journal of leadership in Health Services*.
- Yen, H. N., Sue-Pei, L., & Han, L. (2017). Factors influencing accounting students "career paths". *Journal of Management Development*, 319-329.
- Yeo, J. L. (2010). *Quality of Work life and career development: perceptions of part time MBA students*, 202-220.
- Zhang, H. K. (2009). *Career management system: what are china's state owned hotels practicing?*, 467-482.
- Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2017). Career Development International. *Teacher Support for career development: an integrative review and reasearch agenda*.
- Zone, H. (2017). what is a career path.