

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancah Penelitian.

PT. APAC INTI CORPORA adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang tekstil yang terletak di jalan Raya Bawen Km. 32 Desa Harjosari, Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang.

PT. APAC INTI CORPORA didirikan dengan beberapa alasan dan tujuan, diantaranya : untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional, mendukung program peningkatan pendapatan non migas yang dicanangkan pemerintah pada waktu itu, serta turut memecahkan masalah pengangguran, karena PT. APAC INTI CORPORA berkualifikasi sebagai perusahaan padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja.

Awal mula perusahaan ini didirikan dengan nama PT. KANINDOTEX pada tahun 1990 dengan satu unit pemintalan berkapasitas 60.000 spindle/ mata pinal yang mulai beroperasi tanggal 8 Agustus 1990, dengan luas areal 67,7 Ha. Dalam kurun waktu yang relatif pendek yaitu kurang dari 5 tahun, perusahaan ini berkembang pesat sekali dari satu unit pabrik menjadi 10 unit pabrik Spinning (pengolahan dari kapas menjadi benang) dan Weaving (pengolahan dari benang menjadi kain). Sampai sekarang PT. APAC INTI CORPORA telah mempunyai unit produksi Spinning ( I - VI ) dan unit produksi Weaving ( I - IV ). Dalam perjalanannya PT. APAC INTI CORPORA banyak berganti

kepemimpinan/ manajemen. Sejak awal berdirinya hingga bulan September 1994 perusahaan masih dikelola oleh pemilik sekaligus pendirinya. Kemudian oleh beberapa sebab mulai bulan September 1994 sampai bulan Mei 1995 manajemen PT. KANINDOTEX diambil alih oleh GKBI (Gabungan Koperasi Batik Indonesia ). Kemudian karena perubahan kepemilikan oleh konsorsium kepemimpinan, PT. KANINDOTEX dipegang oleh konsorsium yang dipimpin oleh Bapak Bambang Trihatmodjo, dengan nama PT. APAC INTI CORPORA.

Rencana pengembangan PT. APAC INTI CORPORA pada awal tahun 1996 akan dibangun satu unit Spinning dengan kapasitas 60.000 mata pintal dan satu unit Weaving dengan 250 m/c tenun. Proyek perluasan pabrik ini akan menyerap tenaga kerja sebanyak 2500 orang, begitu pula pada proses pembebasan tanah untuk persiapan ekspansi/ perluasan hingga sampai 100 Ha akan banyak memberikan kapital pada warga desa untuk berusaha.

Sebagai timbal balik perusahaan terhadap sumbangan karyawan selama bekerja, perusahaan menyediakan beberapa fasilitas bagi para karyawannya, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Program jaminan sosial tenaga kerja ( Jamsostek), meliputi : jaminan terhadap kecelakaan kerja, kematian akibat kecelakaan kerja, dan tabungan hari tua.

b. Sarana transportasi : diberikan kepada karyawan berupa uang transport, untuk sementara baru beberapa personil yang sudah mendapat fasilitas antar jemput

dengan bus perusahaan. Dalam waktu dekat akan ditambah beberapa bus untuk antar jemput karyawan.

c. Makan : diberikan kepada karyawan, untuk pelaksanaannya dikelola oleh koperasi karyawan.

d. Poliklinik : perusahaan menyediakan balai pengobatan karyawan selama 24 jam dengan dokter jaganya, melayani pengobatan, imunisasi dan Keluarga Berencana.

e. Mess : sementara hanya untuk pejabat-pejabat tertentu, saat ini sedang direncanakan pembangunan mess untuk karyawan serta sedang merintis perumahan bagi karyawan.

f. Koperasi : koperasi karyawan bernama "Pelita Sejahtera", yang didirikan pada bulan Agustus 1994, melayani kebutuhan 9 bahan pokok, alat tulis dan alat kantor, simpan pinjam, warung serba ada, kredit peralatan dan perlengkapan rumah tangga.

g. Seragam kerja ( Uniform ) : seluruh karyawan diberikan pakaian kerja seragam sebanyak 2 stel/ tahun.

h. Rekreasi : masing-masing unit mengadakan rekreasi setahun sekali.

i. Olah raga : perusahaan menyediakan fasilitas olah raga seperti tenis lapangan, tenis meja, bola voli, sepak bola dan billyard.

j. Tempat ibadah : telah didirikan masjid dan musolla.

k. Fasilitas lain seperti : penggajian selalu mengikuti UMR ( Upah Minimum Regional ), ada premi

lembur, ada uang sifit malam, uang insentif produksi, diberikan uang kelahiran dan kematian, diberikan cuti haid dan cuti hamil, telah dibentuk SPSI ( Serikat Pekerja Seluruh Indonesia ) dan kegiatan sosial.

Selain fasilitas yang bersifat fisik, juga disediakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Salah satu yang bertanggung jawab dalam peningkatan sumber daya manusia adalah Human Resources Development ( HRD ). Program HRD sangat menunjang efisiensi yang tinggi karena selalu berusaha meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan karyawan. Setiap karyawan diberikan pendidikan dan latihan, diantaranya : training awal, training pembinaan dan training penyegaran. Setiap karyawan yang baru masuk diberikan training awal berupa pengarahan, teori dan praktek, guna membentuk sikap kerja yang baik. Training pembinaan diberikan secara rutin diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah sampai tingkat atas . Dalam mengadakan pembinaan perusahaan sering bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan dan latihan yang cukup bonafid baik dibidang manajemen atau teknik. Selain itu masing-masing unit telah disediakan ruang training yang secara rutin / berkala / periodik digunakan untuk training penyegaran.

Selain fasilitas baik fisik maupun non fisik yang diberikan pada karyawan, PT. APAC INTI CORPORA juga memperhatikan kemampuan dan prestasi kerja karyawannya, sehingga diberikan kesempatan kepada semua karyawan dalam

usaha meningkatkan karir mereka. Adapun jenjang karir yang ada di PT. APAC INTI CORPORA dari tingkatan bawah ke atas terdiri dari : Operator Worker, Group Leader, Supervisor, Shift Master (In Charge), Departement Head, Manager, Mill Manager / Senior Manager, General Manager.

PT. APAC INTI CORPORA terbagi dalam 8 (delapan) divisi, yaitu : Operasional, QC (Quality Contol), Engginering, Project, HRD & CA (Human Resources Development and Coorporate Affair), Finance dan Accounting, Logistic dan Marketing.

PT. APAC INTI CORPORA sejak berdiri tahun 1990 sampai sekarang telah mempunyai 9016 karyawan, dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 3780 dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 5236. Karyawan terbagi dalam 3 kategori, yaitu karyawan bagian produksi ( Spinning = 5137 karyawan , Weaving = 2225 karyawan ), karyawan bagian non produksi sebanyak 1450 dan karyawan Satpam sebanyak 204 orang.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, jumlah karyawan yang berpendidikan SD sampai SLTA sebanyak 8720 orang dan karyawan yang berpendidikan sarjana muda-sarjana S1 sebanyak 296 orang.

Dari beberapa data-data tersebut , maka penelitian ini dilaksanakan di PT. APAC INTI CORPORA Semarang pada karyawan bagian staff produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 317 orang, dengan pertimbangan :



a. Penelitian mengenai disiplin kerja dalam kaitannya dengan persepsi terhadap pengembangan karir belum pernah dilaksanakan di PT. APAC INTI CORPORA Semarang.

b. Dilihat dari populasi yang akan digunakan untuk penelitian, PT. APAC INTI CORPORA Semarang memenuhi syarat penelitian, seperti jumlah karyawan yang mencukupi untuk penelitian, adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka, serta adanya variasi dalam tingkat pendidikan karyawan.

c. Adanya ijin dari pihak pimpinan PT. APAC INTI CORPORA Semarang untuk melakukan penelitian.

### B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan mulai dari penyusunan angket, perijinan penelitian, uji coba angket serta uji validitas dan reliabilitas angket, yang masing - masing akan dibahas sebagai berikut :

#### 1. Penyusunan angket.

Penyusunan angket yang meliputi pembuatan angket, jumlah butir dan variasi butir. Prosedur pembuatan angket dimulai dari pemilihan definisi yang tepat, kemudian dibuat definisi operasional untuk mendapatkan dimensi variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap pengembangan karir dengan disiplin kerja karyawan pada karyawan PT. APAC INTI CORPORA Semarang, dengan menggunakan angket sebagai

metode pengumpul data. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam angket, yaitu : pertama, angket yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan dan kedua, angket yang digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap pengembangan karir.

a). Angket disiplin kerja. Penyusunan angket disiplin kerja berdasarkan pada konsep-konsep yang meliputi lima aspek , yaitu : keteraturan dan ketepatan waktu kerja, ketepatan dalam menggunakan pakaian dan peralatan kerja, menggunakan bahan dan perlengkapan kerja dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Jumlah butir angket disiplin kerja yang akan diuji coba sebanyak 50 butir. Variasi butir yang digunakan dalam penelitian ini dibuat dengan dua variasi, yaitu pernyataan yang bernilai positif (Favourabel) dan pertanyaan yang bernilai negatif (Unfavourabel). Dari kelima puluh butir pernyataan tersebut, dengan perincian butir favourabel sebanyak 35 butir dan butir unfavourable sebanyak 15 butir. Sebaran butir angket disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Sebaran butir angket disiplin kerja untuk uji coba.

Aspek	Tebaran butir				Total
	Favourabel	Total	Unfavourabel	Total	
A	1,11,21,31,36 41,46.	7	6,16,26.	3	10
B	7,17,27,34,39 44,49.	7	2,12,22.	3	10
C	3,13,23,32,37 42,47.	7	8,18,28.	3	10
D	9,19,29,35,40 45,50.	7	4,14,24.	3	10
E	5,15,25,33,38 43,48.	7	10,20,30.	3	10
<b>Total</b>		<b>35</b>		<b>15</b>	<b>50</b>

Keterangan :

- A. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja.
- B. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan peralatan kerja.
- C. Menggunakan bahan dan perlengkapan kerja dengan hati-hati.
- D. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
- E. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

b). Angket persepsi terhadap pengembangan karir.

Penyusunan angket persepsi terhadap pengembangan karir berdasarkan pada konsep-konsep teori yang telah dikemukakan terlebih dahulu. Pada angket ini termuat empat aspek yang meliputi persepsi terhadap pengembangan tanggung jawab, status jabatan, wewenang, dan kompensasi. Jumlah butir angket persepsi terhadap pengembangan karir yang akan diuji coba sebanyak 50 butir. Variasi butir yang digunakan dalam penelitian ini dibuat dengan dua variasi, yaitu berupa pernyataan yang bernilai positif



(Favourabel) dan pernyataan yang bernilai negatif (Unfavourabel), dengan perincian butir favourabel sebanyak 34 butir dan butir unfavourabel sebanyak 16 butir. Sebaran butir angket persepsi terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.

Sebaran butir angket persepsi terhadap pengembangan karir

Aspek	Sebaran butir				Total
	Favourable	Total	Unfavourable	Total	
A	1, 9, 17, 25, 33, 37, 41, 45, 49.	9	5, 13, 21, 29.	4	13
B	6, 14, 22, 30, 35, 39, 43, 47, 50.	9	2, 10, 18, 26.	4	13
C	3, 11, 19, 27, 34, 38, 42, 46.	8	7, 15, 23, 31.	4	12
D	8, 16, 24, 32, 36, 40, 44, 48.	8	4, 12, 20, 28.	4	12
Total		34		16	50

Keterangan :

- A. Persepsi terhadap pengembangan tanggung jawab
- B. Persepsi terhadap pengembangan status jabatan.
- C. Persepsi terhadap pengembangan wewenang.
- D. Persepsi terhadap pengembangan kompensasi.

## 2. Perijinan penelitian.

Salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan suatu penelitian adalah mendapatkan ijin dari pihak-pihak atau instansi-instansi yang terkait. Pada penelitian ini, pertama-tama peneliti mengajukan ijin secara tertulis kepada Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Katolik Soegijapranata Semarang untuk dapat memberikan ijin kepada peneliti mengadakan penelitian di PT. APAC INTI CORPORA Semarang. Setelah ijin tertulis diperoleh, kemudian peneliti mengajukan permohonan baik secara lisan maupun tertulis ke pimpinan PT. APAC INTI CORPORA Semarang mengenai jadwal dan tempat penelitian akan dilaksanakan.

### 3. Uji coba alat ukur.

Sebelum digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap angket yang akan digunakan. Tahap uji coba angket ini dilakukan dengan tujuan mencari validitas ( kasahihan ) dan reliabilitas ( keandalan ) angket . Untuk uji coba dipilih subyek yang ciri-cirinya sama atau hampir sama dengan penelitian nantinya. Uji coba angket dilaksanakan pada tanggal 20 - 22 Maret 1996 di PT. APAC INTI CORPORA Semarang dengan menggunakan subyek sebanyak 50 karyawan. Dari 50 subyek ternyata hanya 48 subyek yang memenuhi syarat uji coba angket penelitian.

### 4. Pengujian validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas dan reliabilitas dari dua macam angket ini dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS . Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

a). Uji validitas dan reliabilitas angket disiplin kerja. Setelah dilakukan uji coba angket dan perhitungan dari hasil data yang diperoleh dengan teknik korelasi

Product Moment, yang hasilnya kemudian dikorelasikan dengan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach untuk mendapatkan nilai koefisien validitas, dengan menggunakan program analisis kesahihan butir dari seri program SPSS, didapatkan hasil untuk angket disiplin kerja yang semula berjumlah 50 butir ternyata gugur 12 butir dengan pengujian taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji coba ini, maka angket disiplin kerja yang valid sebanyak 38 butir dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0.8541. Untuk mengetahui butir yang valid dan butir yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.

Butir yang valid dan gugur angket disiplin kerja

Aspek	Tebaran butir				Total
	Favourabel	Total	Unfavourabel	Total	
A	1, 11, (21), 31 36, 41, (46).	5	(6), 16, 26.	2	7
B	7, 17, 27, 34 (39), 44, 49.	6	2, (12), (22).	1	7
C	3, 13, 23, (32) 37, (42), 47.	5	8, 18, 28.	3	8
D	9, 19, 29, 35, 40 45, (50).	6	4, 14, 24.	3	9
E	5, (15), 25, 33 38, (43), (48).	4	10, 20, 30.	3	7
<b>Total</b>		26		12	38

**Keterangan :**

- A. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja.
- B. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan peralatan kerja.
- C. Menggunakan bahan dan perlengkapan kerja dengan hati-hati.

- D. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
- E. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.  
( ). Angka di dalam kurung merupakan butir yang gugur dalam uji coba.

Kemudian setelah disusun kembali angket ini dapat dipergunakan untuk pengambilan data penelitian. Sebaran butirnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.

Sebaran butir angket disiplin kerja untuk butir yang valid.

Aspek	Tebaran Butir				Total
	Favourabel	Total	Unfavourabel	Total	
A	1( 1), 11(11), 31(20), 36(28), 41(33).	5	16( 6), 26(15)	2	7
B	7( 7), 17(16), 27(24), 34(31), 44(35), 49(37).	6	2( 2).	1	7
C	3( 3), 13(12), 23(21), 37(29), 47(34).	5	8( 8), 18(17), 28(25).	3	8
D	9( 9), 19(18), 29(26), 35(32), 40(36), 45(38).	6	4( 4), 14(13), 24(22).	3	9
E	5( 5), 25(14), 33(23), 38(30).	4	10(10), 20(19) 30(27).	3	7
Total		26		12	38

**Keterangan :**

- A. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja.
- B. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan peralatan kerja.
- C. Menggunakan bahan dan perlengkapan kerja dengan hati - hati
- D. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
- E. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

( ). Angka yang didalam kurung merupakan nomor baru untuk butir yang valid.

2). Uji validitas dan reliabilitas angket persepsi terhadap pengembangan karir. Setelah dilakukan uji coba angket dan perhitungan dari hasil data yang diperoleh dengan teknik korelasi Product Moment, yang hasilnya kemudian dikorelasikan dengan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach untuk mendapatkan nilai koefisien validitas, dengan menggunakan program analisis kesahihan butir dari seri program SPSS, didapatkan hasil untuk angket disiplin kerja yang semula berjumlah 50 butir ternyata gugur 19 butir dengan pengujian taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji coba ini, maka angket disiplin kerja yang valid sebanyak 31 butir dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,8452. Untuk mengetahui butir yang valid dan butir yang gugur dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.

Butir yang valid dan gugur untuk angket persepsi terhadap pengembangan karir.

Aspek	Tebaran butir				Total
	Favourabel	Total	Unfavourabel	Total	
A	1, (9), 17, 25, 33 37, 41, (45), 49.	7	(5), (13), 21, 29.	2	9
B	6, 14, 22, 30, (35) 39, (43), 47, 50.	7	2, (10), 18, 26.	3	10
C	3, 11, 19, 27, (34) 38, 42, (46).	6	(7), (15), 23, (31).	1	7
D	8, 16, (24), (32) 36, 40, 44, (48).	5	(4), (12), (20), (28).	0	5
<b>Total</b>		25		6	31



**Keterangan :**

- A. Persepsi terhadap pengembangan tanggung jawab.
  - B. Persepsi terhadap pengembangan status jabatan.
  - C. Persepsi terhadap pengembangan wewenang.
  - D. Persepsi terhadap pengembangan kompensasi.
- ( ).Angka yang didalam kurung merupakan butir yang gugur

Kemudian setelah disusun kembali dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian . Sebaran butir angket persepsi terhadap pengembangan karir untuk butir yang valid dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.

Sebaran butir angket persepsi terhadap pengembangan karir untuk butir yang valid.

Aspek	Tebaran butir				Total
	Favourabel	Total	Unfavourabel	Total	
A	1( 1), 17( 8), 25(14), 33(19), 37(23), 41(27), 49(30).	7	21(4), 29(11).	2	9
B	6( 5), 14(12), 22(17), 30(21), 39(25), 47(29), 50(31).	7	2( 2), 18(9), 26(15).	3	10
C	3( 3), 11(10), 19(16), 27(20), 38(24), 42(28).	6	23(6).	1	7
D	8( 7), 16(13), 36(18), 40(22), 44(26).	5	-	0	5
<b>Total</b>		25		6	31

**Keterangan :**

- A. Persepsi terhadap pengembangan tanggung jawab.
  - B. Persepsi terhadap pengembangan status jabatan.
  - C. Persepsi terhadap pengembangan wewenang.
  - D. Persepsi terhadap pengembangan kompensasi.
- ( ).Angka yang didalam kurung merupakan nomor baru, untuk butir yang valid.

### **C. Pelaksanaan Penelitian.**

Setelah mendapatkan butir-butir yang valid dari kedua angket, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengambilan data.

Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan pada tanggal 9 - 12 April 1996 dengan mengambil tempat penelitian di PT. APAC INTI CORPORA Semarang. Jumlah subyek yang digunakan untuk penelitian sebanyak 100 karyawan pada bagian staff produksi unit Weaving II dan Weaving III. Pemilihan sampel penelitian dilakukan secara random. Angket diberikan dan diisi secara langsung kepada subyek penelitian yang terpilih secara random, sebelumnya diberikan pengarahan tentang cara pengisian angket tersebut.

### **D. Hasil Penelitian.**

#### **1. Uji Asumsi.**

Sebelum dianalisis, data yang diperoleh terlebih dahulu diuji asumsi untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran dan hubungan antara variabel bersifat linier atau tidak.

Uji asumsi yang akan dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas.

a. **Hasil uji normalitas sebaran.** Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data untuk variabel persepsi terhadap pengembangan karir dan variabel disiplin kerja

berdistribusi normal. Data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran F, halaman 125.

b. Hasil uji linieritas. Untuk uji linieritas diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel persepsi terhadap pengembangan karir dengan variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang linier. Data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran F, halaman 131.

## 2. Hasil Analisis Data.

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya dilakukan analisis uji hipotesis dengan tehnik korelasi parsial jenjang pertama. Perhitungan dilakukan dengan komputer mempergunakan seri program statistik SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan disiplin kerja dengan mengontrol tingkat pendidikan adalah 0,6131 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini berarti ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesa yang mengatakan ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan disiplin kerja karyawan, dapat diterima. Data-data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran G, halaman 133.

## E. Pembahasan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan teknik korelasi parsial jenjang pertama, diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi antara persepsi terhadap

pengembangan karir dan disiplin kerja dengan mengendalikan tingkat pendidikan sebagai variabel serta, sebesar 0,6131 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada korelasi antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan disiplin kerja karyawan, dan hubungan ini bersifat positif. Hal ini menunjukkan persepsi terhadap pengembangan karir turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja, sebesar 37,5 %. Hasil pembuktian terhadap hipotesa tersebut juga menunjukkan skor mean empirik pada persepsi terhadap pengembangan karir ( $Me = 98,9$ ) lebih besar dari pada skor mean hipotetiknya ( $Mh = 77,5$ ), yang berarti persepsi karyawan terhadap pengembangan karir relatif tinggi. Demikian pula skor mean empirik pada disiplin kerja ( $Me = 130,9$ ) lebih besar dari skor mean hipotetiknya ( $Mh = 95$ ), berarti bahwa disiplin kerja karyawan relatif tinggi pula.

Penjelasan tentang pengaruh persepsi terhadap pengembangan karir dengan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

Kebutuhan karyawan dalam bekerja pada masa sekarang ini lebih mengarah pada kebutuhan dalam aktualisasi diri yaitu dalam bentuk pengembangan karir. Jika kebutuhan karyawan dalam pengembangan karir terpenuhi, akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Adanya kepuasan kerja tersebut, mendorong karyawan berperilaku yang positif

dalam bekerja, yang diwujudkan dalam bentuk disiplin kerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan disiplin kerja pada karyawan PT. APAC INTI CORPORA Semarang. Hal ini dapat dimengerti karena karyawan yang mempunyai persepsi yang semakin positif terhadap pengembangan karir, lebih merasakan kebutuhan pengembangan karirnya dapat terpenuhi, sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja. Dampak dari kepuasan kerja karyawan ini akan terwujud dalam disiplin kerjanya. Dengan kata lain, untuk mencapai karir yang lebih baik, karyawan akan selalu meningkatkan prestasi kerjanya.

Kondisi semacam ini menunjukkan adanya kematangan karyawan dalam bekerja, artinya dalam bekerja karyawan tidak hanya mencari gaji/ imbalan semata, namun juga membutuhkan adanya pengakuan dari orang lain/ pihak pimpinan terhadap hasil kerjanya. Salah satu cara untuk menunjukkan prestasi kerjanya, karyawan akan bertindak disiplin, seperti datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mentaati peraturan yang berlaku, menghasilkan pekerjaan dengan mutu dan jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Levine dan Lateiner (1983), bahwa adanya persepsi yang positif terhadap pengembangan karir berarti karyawan merasakan kebutuhan karirnya dapat terpenuhi, sehingga akan menimbulkan



kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan menimbulkan aktivitas dan perilaku yang positif dalam bekerja, demikian pula disiplin kerjanya.

Dengan mengacu pernyataan diatas, untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan, pihak perusahaan perlu memperhatikan aspirasi karyawan dalam bekerja. Banyak sekali aspirasi karyawan dalam bekerja yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspirasi karyawan dalam bekerja adalah adanya suatu peningkatan dalam karirnya. Hal ini dikarenakan karyawan terdorong untuk menunjukkan kemampuan / prestasi mereka dalam bekerja. Untuk itu, program pengembangan karir sebagai sarana bagi karyawan untuk berkembang dalam bekerja perlu diperhatikan. Adanya program pengembangan karir yang jelas akan membantu karyawan dalam menilai kebutuhan karirnya dalam bekerja, dan apabila kebutuhan karyawan terpenuhi akan berdampak positif terhadap prestasi kerja para karyawan, sehingga keduanya, antara karyawan dan perusahaan akan memperoleh keuntungan. Bagi karyawan keuntungan yang jelas adalah kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Bagi perusahaan dapat meningkatkan laju produktivitas, kreativitas dan efektivitas yang optimal.