



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengolah, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.¹

Perusahaan memiliki sumber daya manusia biasa disebut dengan karyawan atau pegawai yang bertugas menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Karyawan yang diperlukan perusahaan tentu memiliki aktualisasi diri yang tinggi di dalam dirinya. Semakin tingginya aktualisasi diri karyawan, semakin

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, 2011), hal 1.

besar keinginan karyawan untuk bekerja. Dengan demikian makin banyak pula karyawan yang meningkatkan karirnya ke dalam dunia kerja.

Aktualisasi diri ternyata bukan sesuatu yang mudah untuk dilakukan. Banyak hambatan-hambatan yang terjadi ketika seseorang akan mengaktualisasikan diri. Hambatan yang pertama berasal dari dalam diri individu itu sendiri yang berupa ketidak tahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari individu untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya sehingga potensi potensi yang dimilikinya tetap laten. Hambatan yang kedua berasal dari masyarakat, apabila kondisi masyarakat menunjang, maka proses pengaktualisasian diri akan dapat dicapai².

Kemampuan karyawan tercemin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya untuk mencapai target kerja.³

Karir adalah jabatan atau pekerjaan yang dimiliki dan dipegang seseorang pada kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan

² Koswara, *Teori-teori Kepribadia*, (Bandung : Eresco 2001)

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2007) hal. 260

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuannya. perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan atau anggota organisasi sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan.

Perencanaan karir bagi seseorang merupakan sarana untuk menyadari akan peluang atau kesempatan dalam memilih pekerjaan, sehingga seseorang mampu untuk mengidentifikasi perencanaan karir yang dipilih dan diraihnya. Selain itu karir juga sangat berkaitan dengan kepribadian seseorang. Individu tentunya menginginkan karir yang sesuai dengan karakternya. Jika individu merupakan tipe orang aktif, mungkin ia mengharapkan pekerjaan yang berhubungan dengan orang banyak. Begitu juga sebaliknya, jika ia adalah orang yang pendiam, mungkin akan tidak nyaman jika harus berhubungan dengan banyak orang.

Dengan demikian Karir karyawan di PT. Timah, maka yang akan disajikan dari perolehan informasi dari narasumber akan lebih efektif. Dalam meningkatkan karir mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan yang tidak merencanakan karir, agar karyawan tersebut mau bekerja keras memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tujuan perusahaan atau PT. Timah. Pada dasarnya perusahaan atau PT. Timah dan lembaga lain bukan saja mengharapkan karyawan mampu mencapai, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis dilapangan pada saat surve terhitung dari satu semester di PT. Timah tanjung batu kundur, dalam melaksanakan kerja sehari-hari karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dalam mencapai potensi yang ada dalam diri seorang karyawan untuk tercapainya perencanaan karir yang diinginkannya, misalnya tepat waktu ketika masuk kantor, memiliki performance yang cukup baik, megikuti rapat harian atasan/menejer. Sehingga karyawan dapat meningkatkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai perencanaan karirnya, dan dapat mempengaruhi karyawan yang lain untuk melakukan hal yang sama.

Fenomena di atas tentu dapat mempengaruhi karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun. Masih kurangnya program kerja yang kurang terkontrol, dan memiliki berbagai hambatan dalam melaksanakan pengaruh aktualisasi diri terhadap perencanaan karir. Ada juga sebagaian karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan aktualisasi diri terhadap perencanaan karir.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merasa tertarik memilih penelitian kepada pengaruh perencanaan karir maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian terhadap permasalahan ini yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan mengangkat judul **“PENGARUH AKTUALISASI DIRI TERHADAP PERENCANAAN KARIR KARYAWAN DI PT. TIMAH TANJUNG BATU KUNDUR KABUPATEN KARIMUN”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Penegasan Istilah

Guna menghindari kesalah pahaman dalam mengartikan dan menjelaskan makna yang terkandung dalam penelitian yang berjudul pengaruh aktualisasi diri terhadap perencanaan karir karyawan di Pt. Timah tanjung batu kundur kabupaten karimun, maka berikut ini penulis tegaskan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengaruh berarti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁴

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang” sementara itu, surakhmad menyatakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya.⁵

Jadi pembahasan di atas pengaruh Aktualisasi diri terhadap perencanaan karir karyawan dalam penelitian ini dimaknai sebagai dari tugas utama yang harus dilaksanakan oleh pengaruh aktualisasi diri terhadap

⁴ Moeliono, anton, *Kamus besar Bahasa Indonesia Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan*, (Jakarta : Balai Pustaka. 1988) hal 667

⁵ Moeliono, anton, *Kamus besar Bahasa Indonesia Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan* (Jakarta : Balai Pustaka. 1982) hal 7



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perencanaan karir dalam menentukan dan meningkatkan karir karyawan untuk mencapai suatu tujuan.

2. Aktualisasi Diri

Menurut Abraham Maslow aktualisasi diri merupakan puncak dari perwujudan segenap potensi manusia di mana hidupnya penuh gairah dinamis dan tanpa pamrih, konsentrasi penuh dan terserap secara total dalam mewujudkan manusia yang utuh dan penuh. Orang yang tidak tertekan oleh perasaan cemas, perasaan risau, tidak aman, tidak terlindungi, sendirian, tidak dicintai adalah orang yang terbebas dari meta motivasi⁶.

3. Perencanaan Karir

Perencanaan karir sebagai proses yang dilalui sebelum melakukan pemilihan karir. Proses ini mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja.

Perencanaan yang matang menuntut pemikiran tentang segala tujuan yang hendak dicapai dalam jangka panjang. Kegunaan dari perencanaan karir di masa depan ialah untuk meminimalkan kemungkinan kesalahan yang berat dalam memilih pilihan yang ada.⁷

⁶Robert. W. “*Dialog Psikologi Dan Agama*”. (Yogyakarta : Kanisius 1993).Hal 161

⁷Winkel dan Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Instansi Pendidikan*, (Jakarta : Grafindo 2006), Hal 65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Karyawan

Karyawan adalah orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Pengaruh aktualisasi diri terhadap perencanaan karir karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.
- b. Apa saja bentuk kegiatan yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan karir karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Kartimun.
- c. Apa faktor penghambat pengaruh aktualisasi diri terhadap perencanaan karir dalam meningkatkan kualitas kerja di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.

2. Batasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka tidak mungkin untuk meneliti semua masalah yang telah di identifikasikan, maka penulis membatasi kajian ini pada Pengaruh aktualisasi diri terhadap perencanaan karir karyawan di PT. Timah Tanjung Batu kundur Kabupaten Karimun.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu. “Apakah Aktualisasi diri berpengaruh terhadap perencanaan karir karyawan di PT. Timah Tanjung Bata kundur Kabupaten Karimun?”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian karya ilmiah ini, terdapat beberapa tujuan mendasar dan manfaat atau kegunaan dari penelitian tersebut. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Aktualisasi diri terhadap perencanaan karir karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.

2. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk:

1. Kegunaan akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi penelitian lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Tentang pentingnya aktualisasi diri terhadap perencanaan karir karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diperoleh informasi tambahan dan pemahaman yang lebih baik tentang aktualisasi diri terhadap perencanaan karir yang matang demi karir yang dicita-citakan. Selain itu penelitian ini juga berguna sebagai keperluan akademis, yakni sebagai syarat meraih gelar starsatu (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Sistematika Penulisan

Secara sistematis, teknik penulisan dibagi dalam beberapa bab yang dimaksudkan untuk mempermudah dan menjelaskan hal-hal menjadi permasalahan. Untuk itu penulis membagi ke dalam lima bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika penulisan skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai landasan teori-teori yang berhubungan dengan isi skripsi sebagai dasar pemikiran untuk membahas permasalahan dalam penelitian skripsi yang mencakup : konsep kepuasan kerja yaitu pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, teori-teori kepuasan, meningkatkan kepuasan kerja, serta perencanaan karir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang berisikan pendekatan dan desain penelitian, ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan indikator variable penelitin, uji instrument dan metode analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Gambaran umum berisikan tentang lokasi penelitian, yaitu menjelaskan tentang sejarah, visi dan misi, dan struktur organisasi Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Karyawan PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

Pada bab ini berisi hasil pengujian yang diawali dengan gambaran umum person dan hasil analisa data penelitian yang berisikan uji validitas, uji realibitas, pengolahan uji instrument, hasil dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan dan berdasarkan kesimpulan tersebut akan diberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti.

LAMPIRAN**DAFTAR PUSTAKA**

UIN SUSKA RIAU