

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 I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk membangun kualitas sumberdaya manusia yang bermoral dan berbudaya, serta berdaya saing tinggi dan berwawasan iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi), maka karyawan atau tenaga kerja perlu memperoleh bimbingan sehingga dalam menjalankan tugasnya berjalan sesuai tujuan perusahaan. Dengan demikian peran program konseling bagi karyawan sangat penting sekali dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Program konseling merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi dan reaksi terhadap stress.

Menurut Gibson & Mitchell, Bimbingan Karir sebagai proses perkembangan yang berkelanjutan yang membantu individu-individu dalam rangka persiapan karir hidupnya melalui intervensi secara aktif yang memungkinkan mereka bisa membuat perencanaan karir, pengembangan karir, pengarahan karir, informasi karir dan pemahaman diri.¹

Prestasi kerja sendiri merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran.²

¹ Robert L.Gibson, Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi Indonesia Cetakkn I 2010) 446

² Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :BPFE, 2001), h. 75.

Dalam organisasi, termasuk perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) agro industri kelapa sawit dan karet, PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yang selanjutnya disebut sebagai PTPT V (Persero) terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan karir pegawai. Ada yang tidak terlampau serius sehingga dapat dipecahkan dalam tempo relatif cepat. Ada pula yang sangat serius sehingga mengganggu pekerjaan si pegawai sendiri maupun pekerjaan rekan sekerja lainnya. Dalam keadaan seperti ini, bimbingan karir sangat diperlukan, baik oleh pegawai maupun oleh organisasi. Bahkan PTPN V merasa perlu mempekerjakan seorang pakar (konselor) yang khusus menangani masalah-masalah karir tersebut.

PTPN V (Persero) mempunyai misi yang menginginkan penciptaan keunggulan kompetitif SDM melalui pengelolaan daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM guna meningkatkan kompetensi perusahaan selain itu, perusahaan ini mempunyai falsafah. “Setiap insan PT.PN V (Persero) meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul” Hal ini menuntut seluruh karyawan PTPN V (Persero) Pekanbaru yang berkualitas, terampil, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya .

Kenyataannya, tidak semua karyawan di PTPN V (Persero) memiliki prestasi kerja yang bagus, hal ini dilihat dari hasil peneliti dengan melakukan wawancara dengan kepala SDM yang menyatakan bahwa tidak semua mempunyai prestasi kerja yang bagus meskipun perusahaan sudah memberikan dorongan ,

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.



bagi sebagian karyawan tujuan bekerja untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan cenderung berfikir agar statusnya meningkat. Oleh sebab itu PTPN memerlukan bimbingan karir bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa PTPN V (Persero) Pekanbaru berpandangan bahwa bimbingan karir harus dilakukan karena perusahaan memahami kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan melalui kesempatan karir yang tersedia di perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai “Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”

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.

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

Untuk mempermudah memahami dan menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”, maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul tersebut, adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dan keadaan yang kedua terdapat hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua, keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua.³ Adapun pengaruh dari penelitian ini adalah bentuk hubungan antara variable bimbingan karir berpengaruh terhadap variable prestasi kerja karyawan

2. Bimbingan Karir

Bimbingan karir adalah suatu proses pembantuan terhadap individu untuk menumbuhkan dan menerima gambaran tentang dirinya secara keseluruhan dan cocok baginya dalam lapangan pekerjaan, disamping menolongnya untuk mengalami gambaran tersebut dalam alam nyata dan mengubahnya kepada fakta nyata sedemikian rupa sehingga menjamin baginya kebahagiaan dan manfaat bagi masyarakat”⁴

³ Suharsimi Arikunto, *Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka karya, 2006), 37.

⁴ Hana, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan I*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1978), h. 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.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja sendiri merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran.⁵

4. Karyawan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia karyawan adalah “ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji”.⁶

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Hanya Sebagian Karyawan PTPN V (Persero) memiliki prestasi kerja yang bagus
- b. Karyawan PTPN V (Persero) bekerja hanya sekedar untuk meningkatkan status sosialnya.
- c. Perlunya bimbingan karir bagi karyawan PTPN V (Persero)

2. Batasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya maka tidak mungkin untuk meneliti semua masalah. Oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan pembatasan, adapun batasan yang penulis kemukakan adalah Pengaruh Bimbingan Karir terhadap prestasi kerja karyawan

⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :BPFE, 2001), h. 75.

⁶ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 511.

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.

3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah apakah ada pengaruh bimbingan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada antara pengaruh bimbingan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Diharapkan hasil penelitian bisa memberikan sumbangan pemikiran berupa wawasan mengenai bimbingan karir bagi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Khususnya Jurusan BKI.

b. Praksis

- 1) Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi karyawan melalui pemberian layanan bimbingan karir
- 2) Bagi lembaga/Perusahaan, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk memberikan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi karyawan di perusahaan tersebut

- 3) Bagi jurusan, penelitian ini dapat menambah koleksi kajian tentang layanan bimbingan karir

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bab pertama dari skripsi yang mengantarkan pembaca untuk menjawab pertanyaan apa yang diteliti, untuk apa dan mengapa penelitian ini dilakukan. Oleh karena itu dalam bab ini membahas tentang latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

Berisi pembahasan meliputi, pengertian bimbingan karir, tujuan dan fungsi bimbingan karir, pentingnya bimbingan bagi karyawan, prestasi kerja, pengertian prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja, factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karyawan, pengertian karyawan, karakteristik karyawan, kebutuhan karyawan.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Membahas tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi, jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Berisi tentang sejarah, visi dan misi, sarana dan prasarana, data pegawai dan struktur organisasi

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian

BAB VI : PENUTUP

Membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini, dan saran-saran

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.