

Pengaruh kemampuan kerja dan kemampuan human relations terhadap keberhasilan meniti karir pegawai struktural P.T. Kimia Farma (Persero) Tbk. Kantor Pusat Jakarta

Slamet Soesanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=74911&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan status dari perusahaan BUMN menjadi perusahaan terbuka (go public), merubah visi dan misi P.T. Kimia Farma (Persero) Tbk. Perubahan itu berdampak pada perubahan paradigma pengelolaan perusahaan yang semula sangat menekankan pada misi pelayanan sosial mendukung program pemerintah dalam bidang kesehatan bagi seluruh rakyat menjadi sebuah bisnis yang harus bergulat dengan perusahaan sejenis di dalam industri farmasi yang sarat dengan persaingan. Hal ini mengharuskan manajemen melakukan segala upaya efisiensi termasuk reorganisasi dan restrukturisasi pegawai menuju tersedianya pegawai-pegawai yang profesional. Salah satu strategi yang ditempuh adalah pembinaan sumberdaya manusia yang berkemampuan capital intelektual (Company Profile P.T. Kimia Farma 1999).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja dan Kemampuan Human Relations terhadap Keberhasilan Karir para pegawai struktural di Kantor Pusat Perusahaan tersebut. Metodologi yang digunakan adalah observasi, dengan instrumen penelitian berupa kuisioner, wawancara dan dari data-data sekunder.

Dari penelitian ini diketahui: 1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja dengan Keberhasilan Pegawai meniti karir, derajat hubungan sebesar 0,258 (r). Dimana kontribusi Kemampuan Kerja dalam meningkatkan Karir sebesar 6,6% (12). Sedangkan berubahnya satu skala pengukuran tingkat Kemampuan Kerja akan meningkatkan Keberhasilan Karir sebesar 12,6% (koefisien regresi. b). 2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan Human Relations dengan Keberhasilan meniti Karir, derajat hubungan sebesar 0,293 (r). Kontribusi Kemampuan Human Relations hanya akan menaikkan karir 8,6% (r²). Sedangkan berubahnya satu skala pengukuran Kemampuan Human Relations akan meningkatkan keberhasilan karir sebesar 23,9%. 3. Secara bersama-sama terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja dan Kemampuan Human Relations dengan Karir. Derajat hubungan sebesar 0,386. (R), dan determinasinya (R²) = 0,149 Artinya kontribusi secara bersama-sama Kemampuan Kerja dan Kemampuan Human Relations terhadap Keberhasilan Karir sebesar 14,9%.

Kesimpulan: 1. Implikasi dari rendahnya pengaruh Kemampuan Kerja dan Kemampuan Human Relations baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap karir kemungkinan akan berdampak pada semangat pegawai di dalam meningkatkan kemampuan diri. 2. Koefisien determinasi yang dapat diketahui dari penelitian ini hanya sebesar 14,9% dalam menerangkan variabel Keberhasilan Karir. Berarti masih ada 85,1% koefisien alienasi variabel Keberhasilan Karir yang belum terungkap.

Saran: 1. Perlu dikaji lebih lanjut apakah persepsi pegawai terhadap Kemampuan Kerja dan Kemampuan Human Relations sudah sampai kepada perasaan tidak berdaya sehingga kurang mendukung tuntutan kerja

produktif dan profesional. Jika hal ini melanda di kalangan pegawai struktural maka profesionalisme akan terganggu. 2. Perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor lain yang kemungkinan juga mempengaruhi keberhasilan pegawai meniti karir. 3. Perlu dikaji secara cermat tentang Kemampuan Kerja pegawai. karena dibanding dengan Kemampuan Human Relations skor Kemampuan Kerja lebih rendah. 4. Perlu dilakukan peninjauan terhadap sistem dan prosedur karir dan informasi karir.