

ABSTRAK

Karyawan merupakan asset terbesar yang dimiliki oleh setiap perusahaan, tidak ada perusahaan yang tidak memerlukan tenaga kerja. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan pastinya mempunyai jenjang karir yang ingin mereka capai, sehingga pengembangan karir menjadi salah satu poin yang penting untuk karyawan. Tentunya mereka tidak mau ada pada satu posisi yang sama terus-menerus. Karena hal ini maka perusahaan harus memikirkan berbagai macam cara untuk bisa membantu para karyawannya mencapai posisi dan pencapaian yang mereka targetkan. Komunikasi internal yang terjadi di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang harus selalu terjaga agar para karyawan mengetahui apa maksud dan keinginan perusahaan dan sesama karyawan, bagaimana cara mereka dapat menerima dan memberikan informasi yang diperlukan untuk mendukung karyawan menuju titik yang sama-sama dapat menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu salah satu faktor yang dapat mendukung pengembangan karir karyawan tentunya adalah pelatihan kerja. Perusahaan mengadakan pelatihan kerja untuk karyawan sesuai dengan kebutuhan dan level keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menempati sebuah posisi dalam perusahaan. Karyawan yang handal dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan juga dapat membantu dirinya sendiri untuk mencapai tingkat karir yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir *service assistant* di PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kausal. Teknik pengumpulan dilakukan melalui wawancara dan menyebarkan 96 kuesioner kepada responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari komunikasi internal dan pelatihan kerja memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir pada *Service Assistant* PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5%, merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dan juga diketahui bahwa pelatihan kerja (X_2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap pengembangan karir (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 33,5%, sedangkan 25% lainnya merupakan kontribusi dari komunikasi internal (X_1). Secara parsial komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pada *Service Assistant* Di PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung dan secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir *Service Assistant* Di PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung.

Kata kunci : Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir,

ABSTRACT

Employees are the biggest assets owned by every company, no company does not need employees. Employees who work in a company have the career path they want to achieve, so career development becomes one of the important points for employees. Of course they don't want to be in the same position forever. Because of this, companies must think of various ways to be able to help their employees achieve the positions and achievements they are targeting. Internal communication is one of the factors that must always be maintained so that employees know what the company intends and fellow employees wants, how they can receive and provide information to support employees to a point that can benefit both parties. In addition, one of the factors that can support employee career development is certainly job training. The company holds job training for employees according to the needs and level of expertise needed by employees to occupy a position in the company. This study aims to determine how much influence internal communication and job training have on the development of service assistant careers at PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung, both simultaneously and partially. The research method used in this study is a causal research method. The collection technique was done through interviews and distributing 96 questionnaires to respondents. The results of this study indicate that the two independent variables consisting of internal communication and job training contribute to career development at Service Assistant PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung by 58.5%, while the remaining 41.5%, are contributions from other variables which is not examined and it is also known that job training (X2) provides the most dominant contribution to career development (Y) with a contribution of 33.5%, while the other 25% is contributed by internal communication (X1). Partially, internal communication has a significant positive effect on career development at Service Assistant at PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung and partially on job training has a significant positive effect on career development at Service Assistant at PT Bank Ocbc Nisp Tbk Bandung.

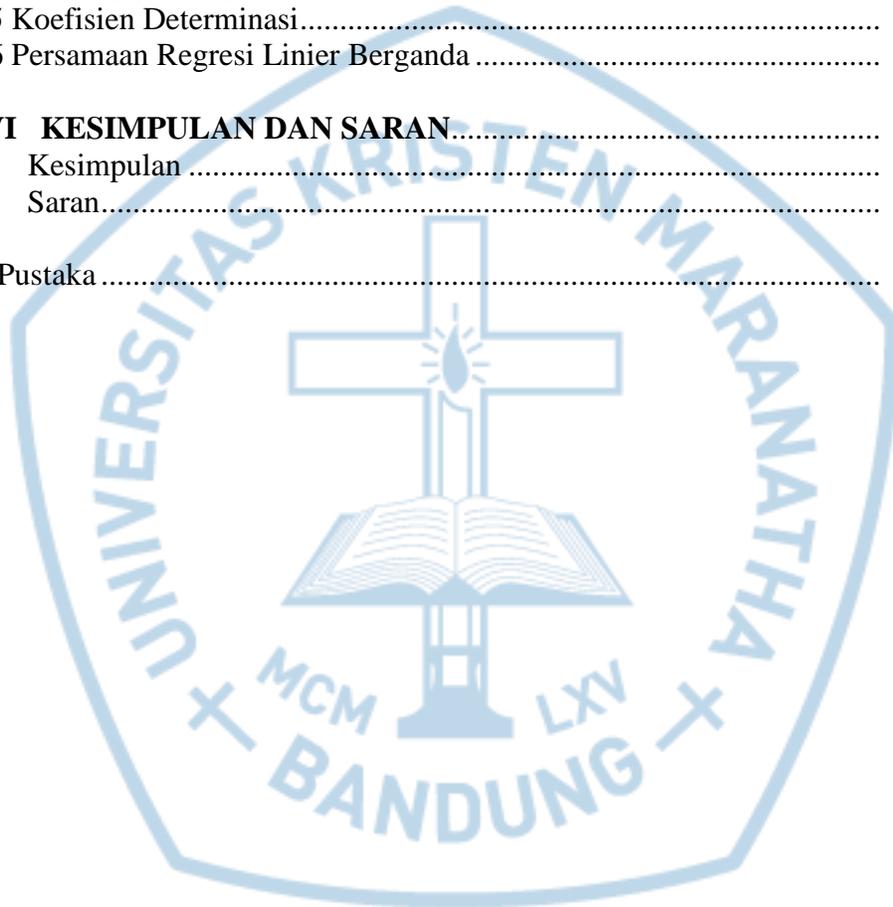
Key words : Internal Communication, Job Training, Career Development

Daftar Isi

Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusah Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Komunikasi Internal.....	17
2.2.1 Bentuk Dasar Komunikasi Internal.....	20
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Komunikasi Dalam Interaksi Internal Perusahaan	21
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Komunikasi Internal	22
2.2.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi Internal.....	23
2.3 Pelatihan Kerja.....	24
2.3.1 Tujuan Pelatihan Kerja.....	27
2.3.2 Manfaat Pelatihan Kerja.....	30
2.3.3 Metode Pelatihan Kerja.....	31
2.3.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja.....	35
2.4 Pengembangan Karir Karyawan	37
2.4.1 Tahapan Pengembangan Karir	40

2.4.2 Tujuan Pengembangan Karir	41
2.4.3 Unsur-Unsur Pengembangan Karir	41
2.4.4 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	42
2.5 Penelitian Terdahulu	44
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	47
3.1 Rerangka Pemikiran	47
3.2 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB IV METODE PENELITIAN	49
4.1 Objek dan Subjek Penelitian	49
4.2 Metode Penelitian.....	49
4.3 Operasionalisasi Variabel.....	50
4.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	56
4.4.1 Sumber Data.....	56
4.4.2 Teknik Pengumpulan Data	57
4.5 Populasi dan Sampel	58
4.5.1 Populasi	58
4.5.2 Sampel.....	58
4.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	59
4.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	59
4.6.1.1 Pengujian Validitas Instrumen	59
4.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen	61
4.6.2 Teknik Analisis Data.....	62
4.6.3 Analisis Linier Berganda.....	64
4.6.3.1 Uji Asumsi Klasik	64
4.6.3.2 Uji Normalitas	65
4.6.3.3 Uji Multikolinieritas.....	65
4.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.7 Uji Hipotesis	67
4.7.1 Uji Hipotesis Simultan	67
4.7.2 Uji Hipotesis Parsial.....	68
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi	69
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	71
5.1 Hasil Penelitian	71
5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	71
5.1.2 Karakteristik Responden	74
5.2 Analisis Deskriptif	76
5.2.1 Gambaran Mengenai Komunikasi Internal (X1).....	77
5.2.2 Gambaran Mengenai Pelatihan Kerja (X2).....	79
5.2.3 Gambaran Mengenai Pengembangan Karir (Y).....	81

5.3 Pengaruh Komunikasi Internal dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir <i>Service Assistant</i> di PT BankOcbc Nisp Tbk Bandung.	83
5.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	84
5.3.1.1 Uji Normalitas.....	84
5.3.1.2 Uji Multokolnearitas.....	85
5.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	86
5.4 Pengujian Hipotesis.....	87
5.4.1 Pengujian Hipotesis Simultan.....	87
5.4.2 Pengujian Hipotesis Parsial.....	89
5.5 Koefisien Determinasi.....	92
5.6 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	94
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
6.1 Kesimpulan.....	96
6.2 Saran.....	97
Daftar Pustaka.....	102



Daftar Tabel

Tabel 1.1	Tabel Hasil <i>Pre-Survey</i>	7
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	44
Tabel 4.1	Tabel Operasionalisasi Variabel Komunikasi Internal	51
Tabel 4.2	Tabel Operasionalisasi Variabel Pelatihan Kerja.....	53
Tabel 4.3	Tabel Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir	55
Tabel 4.4	Tabel Skor Alternatif Jawaban.....	57
Tabel 5.1	Hasil Pengujian Validitas Instrumen dan Reliabilitas Variabel X1	71
Tabel 5.2	Hasil Pengujian Validitas Instrumen dan Reliabilitas Variabel X2	72
Tabel 5.3	Hasil Pengujian Validitas Instrumen dan Reliabilitas Variabel Y.	73
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
Tabel 5.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Internal	76
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja	78
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir	80
Tabel 5.11	Tabel Hasil Uji Normalitas Data.....	81
Tabel 5.12	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel 5.13	Persamaan Regresi Linier Berganda	86
Tabel 5.14	Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi Parsial.....	88
Tabel 5.16	Pengujian Hipotesis Simultan	90
Tabel 5.17	Pengujian Hipotesis Parsial X1.....	92
Tabel 5.18	Pengujian Hipotesis Parsial X2.....	93

Daftar Gambar

Gambar 3.1	Skema Rerangka Pemikiran	47
Gambar 5.1	Garis Kontinum Komunikasi Internal	77
Gambar 5.2	Garis Kontinum Pelatihan Kerja	79
Gambar 5.3	Garis Kontinum Pengembangan Karir	81
Gambar 5.4	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	85
Gambar 5.5	Kurva Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y	91
Gambar 5.6	Kurva Uji Hipotesis Parsial X_1 Terhadap Y	92
Gambar 5.7	Kurva Uji Hipotesis Parsial X_2 Terhadap Y	94



Daftar Lampiran

Koesioner Penelitian

