



## STRATEGI PEMBINAAN KARYAWAN PT METROPOLITAN KARAWANG

Sarah Rosalina, Uus Mohammad Darul Fadli\*

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

### ARTICLE INFO

**Article history:**

Received Juli 2024

Revised Juli 2024

Accepted Juli 2024

Available online Juli 2024

[mn.21.sarahrosalina@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn.21.sarahrosalina@mhs.ubpkarawang.ac.id),  
[uus.fadli@ubpkarawang.ac.id](mailto:uus.fadli@ubpkarawang.ac.id)



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

### ABSTRAK

Tujuan penelitian yang akan diteliti adalah: 1. mengetahui sejauh mana pengembangan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, keterlibatan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan. 2. untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai. 3. untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan karyawan pada perusahaan yang diteliti. Jenis penelitian yang akan penulis bahas adalah deskriptif kualitatif. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, sampel tanggapan penilaian ini berjumlah 20 responden atau sekitar 17% dari karyawan yang diteliti. Hasil penilaian mengenai gambaran responden penelitian mayoritas pegawai berusia 21-25 tahun dan masa kerja menunjukkan masa kerja seimbang

Kata Kunci : Kinerja, Keterlibatan, Karyawan

### ABSTRACT

The research objectives that will be studied are: 1. to find out the extent of career development to improve employee work performance, employee involvement and the level of employee satisfaction at the company. 2. to find out the extent of employee involvement in order to improve employee performance and also to find out the level of employee satisfaction. 3. to find out what the employee development strategy is in the company being researched. The type of research that the author will discuss is descriptive qualitative. Based on the Slovin formula calculation, the sample as a response to this assessment was aligned to 20 respondents or around 17% of the employees studied. The results of this assessment regarding the description of research respondents are that the majority of employees are 21-25 years old and the length of work shows that the length of work is balanced.

*Keywords: Performance, Engagement, Employees*

### PENDAHULUAN

Strategi pembinaan karyawan adalah rencana atau pendekatan sistematis yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mengembangkan, melatih, dan memotivasi karyawan agar mencapai potensi maksimal mereka. Tujuan dari strategi ini yakni guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada organisasi dan mencapai tujuan perusahaan.

Strategi pembinaan karyawan dapat mencakup berbagai kegiatan, seperti pelatihan dan pengembangan, mentoring, konseling, penilaian kinerja, dan penghargaan. Penting untuk dicatat bahwa strategi pembinaan karyawan tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek-aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, dan penyelesaian masalah. Dengan menerapkan strategi pembinaan karyawan yang efektif, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan



perkembangan setiap individu., meningkatkan retensi karyawan, dan memperkuat posisi perusahaan dalam pasar. Selain itu, strategi pembinaan karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, strategi adalah sebuah konsep yang berasal dari bidang militer dan diartikan dalam kamus Oxford English "The art of commonder of chief, the art of projectif and directing the larger military movements of compaign (Seni seorang panglima tertinggi, seni memproyeksikan dan mengatur gerakan militer yang lebih besar serta operasi-operasi kampanye)". Strategi yakni penetapan sarana serta tujuan jangka panjang utama perusahaan, serta penerapan langkah-langkah yang digunakan dalam meperoleh tujuannya serta alokasi sumber daya. (Chandler,1962).

Menurut Thoha (1989:7), pelatihan merupakan hasil sebuah proses maupun usaha untuk memperbaiki sesuatu dengan tujuan mencapai perubahan, kemajuan, perbaikan, pertumbuhan, apresiasi atau banyak kemungkinan lainnya. Menurut Widjaja (1988), pelatihan diartikan sebagai suatu proses atau pengembangan yang melibatkan serangkaian langkah mulai dari menciptakan, mempertahankan, dan meningkatkan pertumbuhan hingga meningkatkan, menyempurnakan, dan mengembangkan.

Pembinaan meliputi berbagai kegiatan seperti perencanaan, pembiayaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan serta pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan memperoleh hasil yang optimal. Dari berbagai pengertian pembinaan yang disebutkan di atas, jelas bahwa tujuan utamanya adalah mencapai perubahan positif dari keadaan sebelumnya. Prosesnya dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pendanaan, koordinasi pelaksanaan, serta pemantauan kegiatan guna memperoleh hasil yang maksimal. Menurut Sedarmayanti, pembinaan terdiri dari beberapa elemen kunci, antara lain sistem penilaian kinerja yang harus didasarkan pada prinsip-prinsip inti seperti keadilan, transparansi, independensi, pemberdayaan, non-diskriminasi, dan semangat kompetensi.

Dalam era bisnis yang kompetitif, pengembangan karyawan menjadi aspek krusial bagi kesinambungan dan pertumbuhan perusahaan. PT Metropolitan Karawang, sebuah entitas industri yang mapan, juga menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, memahami strategi pembinaan karyawan menjadi sangat penting. Karyawan yang terampil dan terlatih bukan hanya aset bagi perusahaan, tetapi juga merupakan fondasi dari keberhasilan operasionalnya. Oleh karena itu, penelitian ini tujuannya guna menganalisis serta menyelidiki strategi pembinaan karyawan yang telah diterapkan di PT Metropolitan Karawang

Dengan melakukan penelitian yang komprehensif terhadap PT Metropolitan Karawang, perusahaan dapat memahami kondisi internal dan eksternalnya dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis yang lebih baik. Pendapat yang disampaikan oleh Yunior (2020) mengindikasikan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam pengembangan pengetahuan, keahlian khusus, dan sikap yang diperlukan agar karyawan menjadi lebih terampil dan mampu menjalankan tanggung jawab mereka dengan efektif. Temuan ini mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryani et al. (2019), yang menegaskan bahwa pelatihan kerja secara parsial memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

### Strategi

Strategi berasal dari kata Yunani "strategi" yang berarti "sintesis". Dalam konteks harafiah, strategi mengacu pada "seni umum". Istilah ini berfokus pada fokus manajemen puncak suatu organisasi. Secara khusus, strategi melibatkan pendefinisian misi perusahaan, menetapkan tujuan organisasi yang mempertimbangkan kekuatan eksternal serta internal, mengembangkan kebijakan serta strategi khusus guna memperoleh tujuan tersebut, serta mengidentifikasi tujuan dan sasaran utama organisasi. Hal ini termasuk memastikan penerapan yang tepat untuk



mencapai hal ini. Secara umum, strategi adalah pendekatan komprehensif yang melibatkan inisiatif, pelaksanaan serta perencanaan ketika periode waktu tertentu. Strategi yang efektif seperti koordinasi kelompok kerja yang tepat, identifikasi unsur pendukung sesuai prinsip rasionalitas dalam implementasi gagasan, efisiensi pengelolaan sumber daya dan ketersediaan taktik guna pencapaian tujuan yang efektif. Strategi mencerminkan arah umum yang ingin diambil organisasi guna memperoleh tujuan. Rencana besar inilah yang menjadi inti dari semua upaya besar untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi yang dikelola dengan baik mempunyai strategi, meskipun tidak selalu dinyatakan dengan jelas.

### **Pembinaan**

Pembinaan berasal dari kata “bina” dan jika ditambahkan “pe-” menjadi kata “pembinaan”. Ini mengacu pada upaya, kegiatan serta tindakan yang dilaksanakan dengan efisien serta efektif guna memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan pada hakikatnya merupakan suatu proses atau cara mengembangkan, menyempurnakan, atau melaksanakan upaya atau tindakan yang tujuannya guna memperoleh hasil yang lebih baik. Kegiatan ini disengaja, terencana, terkendali, dilakukan secara bertanggung jawab dan teratur, serta bertujuan untuk menumbuhkan, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta sumber daya yang ada guna memperoleh tujuan. Pembinaan juga dapat diartikan sebagai upaya pendidikan formal dan informal yang direncanakan, diarahkan, diorganisir, dan dilaksanakan secara sadar. Tujuannya adalah untuk memperkenalkan, memajukan, membimbing dan mengembangkan lebih lanjut pengetahuan dan keterampilan, serta aspek kepribadian yang seimbang, utuh dan harmonis, berdasarkan bakat, minat dan kemampuan individu. Merupakan bekal yang diperlukan agar individu dapat berkembang secara mandiri dan berkontribusi terhadap pencapaian harkat dan martabat manusia, kualitas dan kemampuan yang optimal bagi orang lain dan orang disekitarnya.

### **Karyawan**

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Kehadiran mereka sangat penting sehingga tanpa mereka proses produksi perusahaan tidak dapat terjamin. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja didefinisikan sebagai individu yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik di dalam ataupun di luar hubungan kerja guna memperoleh barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan baik perseorangan maupun masyarakat. Menurut definisi tersebut, pekerja merupakan mereka yang bekerja serta menerima gaji pada berbagai bentuk perusahaan (perusahaan, perseorangan), termasuk mereka yang bekerja di luar kerangka hubungan kerja. Karyawan merupakan aset terbesar perusahaan karena mempunyai peran aktif dalam membentuk sistem, rencana, proses, serta tujuan yang hendak dicapai. Tanpa partisipasi mereka, kegiatan internal tidak akan berhasil.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokus**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Metropolitan Karawang yang berjumlah 20 Responden.

### **Responden**

Responden yang ada pada penelitian ini yakni Staff dan Karyawan PT Metropolitan Karawang yaitu sebanyak 20 orang diantaranya 1 Pimpinan, 1 Supervisor dan 18 karyawan PT Metropolitan Karawang.

### **Variabel**

Variabel penelitian dibedakan menjadi dua jenis, yakni Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat (dependent variable), yaitu :
  - a. Kinerja Karyawan (Y1)
  - b. Tingkat Kepuasan Karyawan (Y2)
  - d. Keterlibatan Karyawan (Y4)



- 2. Variabel tidak Terikat (independent variable), yaitu :
  - a. Metode Pembinaan Karyawan (X1)
  - b. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)

**Indikator**

**1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, mencakup aspek seperti jumlah dan kualitas output, efisiensi waktu kerja, kehadiran, dan sikap kerjasama (Mathis, 2000).

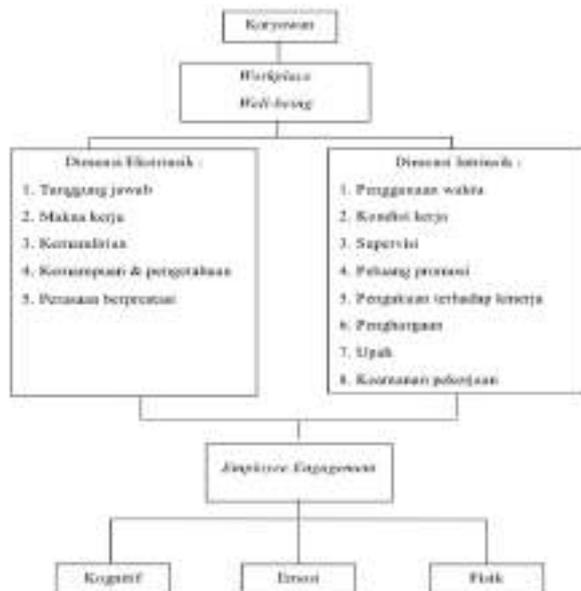
**2. Tingkat Kepuasan Karyawan**

Menurut Dessler (2009), Prestasi kerja seorang pegawai merupakan hasil kinerja pegawai yang sebenarnya dibandingkan dengan tingkat kinerja yang diharapkan dari pegawai tersebut. Tingkat kinerja yang diharapkan merupakan tolok ukur yang memberikan pedoman untuk mengevaluasi kinerja spesifik jabatan seorang karyawan dan membandingkannya dengan standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan, Anda pun bisa mengevaluasi kinerja seorang karyawan dengan membandingkannya dengan karyawan lainnya.

**3. Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan adalah faktor krusial yang secara konsisten terbukti meningkatkan tingkat kinerja karyawan, seperti yang terungkap dalam berbagai penelitian (Mone dan London, 2010).

**Paradigma Penelitian**





## Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini berfokus pada efektivitas strategi tertentu dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. hipotesis pada penelitian ini yaitu Penerapan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara terstruktur di PT Metropolitan Karawang akan meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan dalam jangka waktu tertentu.

## Skala Pengukuran

### Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen, entitas, atau individu yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi fokus perhatian peneliti dalam suatu studi, karena dianggap sebagai domain penelitian (Ferdinand, 2006: 223). Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 2 staf dan 18 karyawan di PT Metropolitan Karawang. Populasi ini juga memiliki karakteristik yang beragam, terlihat dari variasi jabatan dan masa kerja mereka.

### Sampel

Sampel merupakan sebagian dari seluruh populasi yang mempunyai ciri-ciri serupa. Penelitian ini merupakan penelitian berbasis sampel karena hanya melibatkan sebagian dari populasi saja, bukan seluruh anggota populasi, dan temuannya kemudian digeneralisasikan untuk mencakup keseluruhan populasi. (Sutrisno Hadi, 1997: 221).

### Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang berbeda diterapkan pada penelitian guna mengukur sampel. Peneliti menerapkan teknik purposive sampling, yakni metode pengambilan sampel sesuai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan sumber data. (Sugiyono, 2016:84). Penelitian ini meneliti sampel yang berfokus pada karyawan PT Metropolitan Karawang melalui observasi atau wawancara.

### Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan sebuah cara pengumpulan data melalui cara mengamati langsung aktivitas yang tengah berlangsung. Observasi dilaksanakan dengan mencatat secara cermat fenomena-fenomena yang terjadi dan memperhatikan hubungan antar aspek fenomena tersebut. Melalui observasi tersebut peneliti memperoleh informasi rinci tentang masalah yang diteliti, yang dapat digunakan untuk memverifikasi informasi yang diperoleh sebelumnya (Nana Syaodih, 2013: 220). Peneliti melakukan observasi untuk mengoptimalkan data strategi pengembangan karyawan PT Metropolitan Karawang. .

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang bertujuan antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai memberikan jawaban dan informasi yang relevan. (Lexy Moleong, 2005: 186).

### Proses Analisis Data

Analisis data dilaksanakan dengan menerapkan teknik analisis deskriptif, yakni dengan mengumpulkan data faktual dan mendiskripsikannya. Data diperoleh dari hasil wawancara dan dokumen, kemudian diproses dari berbagai tahap. Tahap pertama yakni pengumpulan data, yang melibatkan penggalian informasi dari berbagai sumber termasuk responden, wawancara, observasi, analisis dokumen, dan dokumentasi foto kegiatan yang terjadi. Tahap kedua adalah reduksi data, di mana data disortir dan dipilah untuk mengeksplorasi informasi yang paling relevan. Proses ini melibatkan editing, pengelompokkan, dan ringkasan data serta penyusunan kode-kode yang relevan dengan tema, kelompok, atau pola data yang sedang diteliti (Lexy J. Moleong, 2002: 114). Tahap ketiga adalah penyajian data, di mana data yang telah diorganisir secara sistematis disusun dalam bentuk laporan deskriptif yang logis dan analitis, mengarah pada kesimpulan. Peneliti bertanggung jawab untuk menginterpretasikan data wawancara



dalam tahap ini. Terakhir, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan untuk memastikan interpretasi dan kesimpulan yang diambil memiliki kredibilitas dan objektivitas yang terjamin. Verifikasi dilakukan melalui proses pemikiran ulang dan peninjauan kembali catatan lapangan untuk memastikan kesesuaian interpretasi dengan data yang terkumpul.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1.1 Deskripsi Responden Penelitian

##### 1) Lama Kerja

Tabel 4.1 Lama Kerja

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	> 6 Bulan	5	25.0%
2	< 6 Bulan	6	30.0%
3	> 1 Tahun	4	20.0%
4	> 2 Tahun	5	25.0%
Jumlah		20	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, bahwa 20 responden terdapat 5 orang (25.0%) > 6 bulan, 6 orang (30.0%) < 6 bulan, 4 orang (20.0%) >1 tahun dan 5 orang (20.0%) >2 tahun.

##### 2) Usia

Tabel 4.2 Usia

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	15-20 tahun	2	10.0%
2	21-25 tahun	8	40.0%
3	26-30 tahun	6	30.0%
4	31-35 tahun	4	20.0%
Jumlah		20	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dari 20 responden terdapat 2 responden dengan persentase 10,0%, 8 responden berusia antara 21 dan 25 tahun dengan persentase 40,0%, dan responden berusia antara 26 hingga 30 tahun dengan persentase 40,0 % 6 responden, 30,0%, 4 responden berusia 31-35, 20,0%

#### 1.2 Deskriptif Jawaban Responden

##### Deskriptif Pengembangan Karier

##### 1) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Presentasi Kerja

Tabel 4.3 Karyawan dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	16	80.0%
2	Sangat Setuju	4	20.0%
Jumlah		20	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 20 responden yang diteliti, mengetahui tentang karyawan dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi menjawab setuju sebanyak 16 3orang (80%) dan sangat setuju 4 orang (20%).

**Tabel 4.4** Karir saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	17	85,5%
2	Sangat Setuju	2	10,0%
3	Ragu	1	5,5%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 20 responden yang disurvei mengetahui bahwa karir saya sesuai dengan keahlian saya. Jawaban: Setuju 17 (85,5%), sangat setuju 2 (10,0%) dan ragu 1 (5,5%)

### 3) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengenalan Oleh Pihak Lain

**Tabel 4.5** Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi didalam-Nya agar dikenal guna pengembangan karir saya

No	Skala	Jumlah karyawan	Persentase
1	Setuju	13	65,5%
2	Tidak Setuju	7	35,5%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang mensurvei saya, saya selalu pergi dan menghadiri pertemuan-pertemuan yang diketahui untuk pengembangan karir, 13 orang setuju (65,5%) dan 7 orang (35,5%) tidak setuju.

**Tabel 4.6** Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	8	40%
2	Sangat Setuju	6	30%
3	Ragu	3	15%
4	Tidak Setuju	3	15%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang diteliti mengenai saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir menjawab setuju 8 orang (40.0%), sangat setuju 6 orang (30.0%), ragu 3 orang (15.5%) dan tidak setuju 3 orang (15.5%)

### 4) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembimbing dan Sponsor

**Tabel 4.7** Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan



No.	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	14	70%
2	Sangat Setuju	4	20%
3	Ragu	2	10%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang saya survey berpendapat bahwa adanya konseling karir di perusahaan sangat membantu mereka, 14 orang setuju (70,0%), 4 orang sangat setuju (20,0%) dan 2 orang tidak yakin. (10,0%)

**Tabel 4.8** Saya merasa kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya

No.	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	5	25%
2	Sangat Setuju	5	25%
3	Ragu	10	50%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang disurvei, saya merasa kesempatan pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan dapat mengembangkan karir saya 5 orang (25,5%), sangat setuju 5 orang (25,5%) dan 10 orang (50,0%) menyatakan tidak yakin.

##### 5) Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Untuk Tumbuh

**Tabel 4.9** Saya mengikuti program pelatihan yang diadakan perusahaan guna mengembangkan karir saya

No.	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	11	55%
2	Sangat Setuju	4	20%
3	Ragu	5	25%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang mewawancarai saya pada program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk pengembangan karir, 11 orang menjawab setuju (55,5%), 4 orang sangat setuju (20,0%) dan 5 orang tidak yakin (25,5%).

**Tabel 4.10** Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan yang diberikan perusahaan guna mengembangkan karir saya

No.	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	9	45.5%
2	Sangat Setuju	5	25.5%
3	Ragu	6	30.0%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang diteliti mengenai saya memanfaatkan dengan baik kesempatan yang diberikan perusahaan guna mengembangkan karir saya menjawab setuju 9 orang (45.5%), sangat setuju 5 orang (25.5%) dan ragu 6 orang (30.0%)



## 6) Jawaban Responden Mengenai Dukungan Para Bawahan

**Tabel 4.11** Menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	4	20.0%
2	Sangat Setuju	16	80.0%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa 4 orang (40,0%) dan 16 orang (80,0%) setuju dari 20 responden yang disurvei tentang menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

**Tabel 4.12** Bawahan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang di tetapkan oleh atasan

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	1	5.5%
2	Sangat Setuju	19	95.5%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.12, dari 20 responden yang menjadi subjek penelitian mengenai pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atasan, 1 orang (5.5%) menyatakan setuju, sementara 19 orang (95.5%) menyatakan sangat setuju.

## 7) Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

**Tabel 4.13** Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	9	45.5%
2	Sangat Setuju	8	40.0%
3	Ragu	3	15.5%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang disurvei, saya dapat memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik, 9 orang menjawab setuju (45,5%), sangat setuju (40,0%) dan 3 orang ragu (15,5%)

**Tabel 4.14** Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	2	10.0%
2	Sangat Setuju	18	90.0%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang diteliti mengenai saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan menjawab setuju 2 orang (10.0%) dan sangat setuju (90.0%)

**Tabel. 4.15** Saya melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	10	50.0%
2	Sangat Setuju	10	50.0%
	Jumlah	20	100%



Berdasarkan tabel 4.15, Dari 20 orang responden yang diteliti tentang teliti dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan perusahaan, 10 orang (50,0%) menyatakan setuju dan 10 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan nilai kontrak yang seimbang di kalangan responden.

**Tabel 4.16** Saya selalu memperhatikan kerapihan dalam bekerja

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	17	85.5%
2	Sangat Setuju	3	15.5%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 20 responden tentang saya terlambat ke kantor itu memalukan, 6 orang setuju (30,0%), 12 orang sangat setuju (60,0%) dan 2 orang tidak setuju. (10,0%).

#### Jawaban Responden Mengenai Kemandirian

**Tabel 4.17** Saya dapat melakukan pekerjaan secara optimal dengan atau tanpa pengawasan

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	16	80.0%
2	Sangat Setuju	4	20.0%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari responden yang diteliti mengenai saya dapat melakukan pekerjaan secara optimal dengan atau tanpa pengawasan menjawab setuju 16 orang (80.0%) dan sangat setuju 4 orang (20.0%)

**Tabel 4.18** Saya mampu menciptakan inisiatif dalam bekerja

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Sangat Setuju	20	100 %
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang diteliti mengenai saya mampu menciptakan inisiatif dalam bekerja menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (100%)

#### 8) Jawaban Responden Mengenai Komitmen Kerja

**Tabel 4.19** Saya merasa malu jika terlambat datang ke kantor

No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Setuju	6	30.0%
2	Sangat Setuju	12	60.0%
5	Sangat Tidak Setuju	2	10.0%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang diteliti mengenai saya merasa malu jika terlambat ke kantor menjawab setuju 6 orang ( 30.0%), sangat setuju 12 orang ( 60.0%) dan sangat tidak setuju 2 orang (10.0%)

**Tabel 4.20** Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan



No	Skala	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Sangat Setuju	20	100%
	Jumlah	20	100%

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa dari 20 responden yang diteliti mengenai saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan menjawab sangat setuju 20 orang (100%)

### PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat 20 responden untuk menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 21-25 tahun karyawan ini yang di ambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah lama kerja < 6 bulan , >6 bulan,<1 tahun dan > 1 tahun seimbang. deskriptif pengembangan karir responden mengenai prestasi kerja dan kualitas karyawan banyak responden yang setuju dengan kuesioner yang sudah di bagikan ke karyawan.

### PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai 'STRATEGI PEMBINAAN KARYAWAN PT METROPOLITAN KARAWANG' adalah bahwa mayoritas karyawan berusia 21-25 tahun dan memiliki lama kerja yang beragam, baik itu lebih dari 6 bulan maupun kurang dari 6 bulan, serta lebih dari 1 tahun maupun kurang dari 1 tahun dengan seimbang. Ditemukan bahwa pengembangan karir (Career Development) berhubungan positif dengan kinerja karyawan, di mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

Berdasarkan hasil penelitian, usulan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Dalam menilai kinerja perusahaan, perlu diperhatikan kemampuan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang terampil sehingga menunjang tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan .
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar kinerja perusahaan menjadi optimal. Salah satu faktor pendukung yang sangat penting adalah pengembangan karir karyawan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Pasaribu, S. B. (1990). membina dan mengembangkan generasi muda, 84.
- Wahyudi, A. S. (1996). Jakarta : Binarupa Aksara. manajemen strategi, 19.
- Mardiyanti, T. (2022). ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. CAHAYA BAROKAH MAKMUR (CBM) SITE RANTAU (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)
- Afiffudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 27, 29
- Donni Juni Priansa, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bandung: Alfabeta, 2016), 161.
- Edison Emron, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2016) 10
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2016) 3
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen (5th ed.). Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartika, E.W., Kaihatu, T.S. (2019, March). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(1), 100- 112.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.



- Kinasih, I. 2013. Uji Toksisitas Ekstrak Daun Babadotan (*Ageratum conyzoides* Linn) Terhadap Ikan Mas (*Cyprinus carpio* Linn.) Sebagai Organisme Non-Target. *Jurnal Jurusan Biologi Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. 7(2) :121-132.
- Komang Ardana, dkk. *Managemen Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012). hlm.124
- M. Kadarisma. *Managemen Pengembangan sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2012) hlm 32 323
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers 2013),L 322-323.
- Majid Abdul. 2016. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : IKAPI.
- Mangkunegara, Anwar prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) 2
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sunber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 15
- Nana Sudjana. 2016. *Penilaian Hadis Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Abastian, D., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Komparatif Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Bagian Cetak Perum Peruri. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1332-1339.