

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawannya meningkat agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik, untuk membangun atau meningkatkan kinerja, maka karyawan perlu memperoleh bimbingan karir dari pimpinan sehingga dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan yang telah ditentukan, Dengan demikian peran bimbingan karir sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bimbingan karir tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karir di dalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang (Muh As'sad, 2016).

Sejalan dengan pernyataan diatas Hatari (2012) juga menyebutkan bahwa bimbingan karir mengandung konsep yang lebih luas. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu, sedangkan bimbingan karir menitikberatkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungannya agar ia memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilakukan di masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya bimbingan karir memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya memberikan bimbingan terhadap masalah yang terjadi saja, tetapi membantu memberikan pemahaman sikap untuk menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya, sehingga ketika karyawan sudah paham terkait sikap yang akan dikerjakan dilingkungan kerjanya maka Kinerjanya juga akan lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan dapat diartikan hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi

tertentu. Menurut pandangan byars (dalam veithzal : 2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Pabrik krupuk Mekar Jaya yang terletak di desa Panembahan kecamatan Plered kabupaten Cirebon, Pabrik tersebut bergelut di bidang pembuatan kerupuk gendar dan kerupuk kancing yang sudah memiliki cabang di Ciamis dan sudah beredar di wilayah Cirebon, Ciamis, Tasik, dan Garut. Pabrik tersebut memiliki dua cabang, yang dipimpin oleh Muhammad Zakaria terletak di Panembahan Plered Cirebon. Kemudian cabang yang kedua terletak di Ciamis Pabrik tersebut memiliki 200 karyawan, 130 karyawan dicabang Ciamis dan 70 karyawan dicabang Cirebon.

Dalam kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Mekar Jaya desa Panembahan kecamatan Plered kabupaten Cirebon peneliti menemukan masalah hambatan dari dalam diri karyawan yaitu karyawan yang males mendengarkan arahan pimpinan, lagi *badmood* sehingga males mendengarkan dan melakukan apapun, selain itu peneliti juga menemukan masalah hambatan dari luar diri karyawan adalah adanya karyawan yang suka ngobrol, karyawan yang main hp saat pemberian arahan dari pimpinan, aktif dalam bersosial media, selalu main game online. Sehingga adaptabilitas karier menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menghubungkan empat perspektif teori life-span dan life-spice, antara lain perspektif perbedaan individu, 2. Perspektif fenomenologis, 3. Perspektif perkembangan, 4. Perspektif kontekstua, Havenga, 2011 (dalam Rina Rindanah, 2021). Adapun menurut Savickas 1997, 2012, (dalam Rina Rindanah, 2021) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan menghadapi tugas-tugas yang dapat diperkirakan yang berkaitan dengan mempersiapkan dan partisipasi dalam tuntutan kerja dan kondisi pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan persiapan yang sangat panjang Oleh karena itu, dengan banyaknya karyawan di Pabrik tersebut peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana bimbingan karir yang diterapkan oleh pimpinan pabrik terhadap karyawannya. Pemahaman tentang kinerja dan karir tidaklah mungkin muncul dengan

sendirinya tanpa adanya bantuan dan dorongan dari seorang pemimpin. Untuk itu peneliti ingin membahas terkait dengan "BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PABRIK KERUPUK KANCING MEKAR JAYA PANEMBAHAN PLERED CIREBON".

B. Rumusan Masalah

Menurut (Sugiyono : 2017). Rumusan masalah merupakan sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban melalui pengumpulan data dan juga penelitian, yang mana penelitian tersebut dapat dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti berfokus pada penelitian “Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Kerupuk Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon.

1. Identifikasi masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan, peneliti membuat indentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu :

- a. Adanya peningkatan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon, sehingga peneliti berminat untuk mencari proses bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Panembahan Plered Cirebon.
- b. Mencari kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Mekar Jaya
- c. Mencari dampak di adakan nya bimbingan karir di Pabrik Kerupuk Mekar Jaya

2. Pembatasan Masalah

Penelitian mengenai wilayah kajian bimbingan karir memiliki batasan masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kerupuk Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon, Objek penelitian ini kepada pimpinan pabrik, dan penelitian berfokus pada bimbingan karir yang dilakukan pimpinan.
- b. Penelitian ini menguraikan kinerja karyawan di Pabrik.
- c. Penelitian ini menguraikan dampak bimbingan yang dilakukan pimpinan

3. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon?
3. Bagaimana dampak bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui proses bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon.
2. Mengetahui kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon.
3. Mengetahui dampak bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Kancing Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pembaca tentang bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Memberikan informasi mengenai pentingnya bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menambah wawasan

peneliti dalam bidang bimbingan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya melalui bimbingan karir dan menambah pengetahuan mengenai tugas yang diberikan oleh pimpinan.

c. Bagi Pimpinan Pabrik

Pimpinan Pabrik dapat mengetahui dengan bimbingan karir kinerja karyawan dapat meningkat.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu rujukan atau pacuan untuk melakukan proses penelitian. Penelitian ini berpacu pada hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa tinjauan penelitian terdahulu, diantaranya :

1. Rina Badriah (2018) mahasiswa jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul penelitian "Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja di Unit Pelaksanaan Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung ". Fokus dan bahasan hasil penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana mengetahui pelaksanaan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja di UPTD BLK Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kualitatif deskriptif, data yang dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rina Badriah (2018) adalah Bimbingan karir dalam meningkatkan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian nya adalah dalam penelitian saya variabel yang digunakan adalah bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di pabrik kerupuk mekar jaya Plered Cirebon, sedangkan pada penelitian terdahulu

adalah bimbingan karir dalam meningkatkan profesionalisme kerja UPTD balai latihan kerja Bandar Lampung.

Dalam hal ini, penelitian tersebut dapat dijadikan bahan acuan untuk keberlangsungan penelitian yang dilakukan. Karena penelitian yang dilakukan oleh Rina Badriah (2018) tersebut membahas tentang Bimbingan karir dalam meningkatkan profesionalisme kerja, sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang Bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Khairunnisa (2010) seorang mahasiswa jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul "Metode Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Prestasi Karyawan di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta ". Fokus dan pembahasan dalam penelitian tersebut adalah mendeskripsikan bagaimana mengetahui gambaran pelaksanaan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta, mendeskripsikan bagaimana mengetahui metode apa yang digunakan pada pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta, dan mendeskripsikan bagaimana mengetahui tanggapan pasien penyalahgunaan Napza terhadap prestasi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan di RSKO Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kualitatif deskriptif, data yang dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah bimbingan karir dalam meningkatkan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan adalah Variabel yang digunakan bimbingan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan dan subjek yang dituju adalah karyawan pabrik kerupuk. Sedangkan penelitian terdahulu adalah subjek yang dituju adalah karyawan dirumah

sakit RSKO dan variabel bimbingan karir tersebut digunakan untuk meningkatkan prestasi karyawan RSKO.

Dalam hal ini, penelitian tersebut dapat dijadikan bahan acuan untuk keberlangsungan penelitian saya. Karena penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2010) tersebut membahas tentang metode bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sedang dalam penelitian ini membahas tentang bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Table 1.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Peneliti

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Rina Badriah (2018), Bimbingan karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Rina Badriah adalah menggunakan variabel nya Bimbingan karir.	Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Rina Badriah adalah variabel yang digunakan peneliti bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Mekar Jaya, sedangkan penelitian yang dilakukan Rina Badriah menggunakan variabel bimbingan karir dalam meningkatkan profesionalisme kerja di balai latihan kerja Bandar Lampung
2.	Khairunnisa (2010), Metode bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi karyawan Rumah Sakit ketergantungan obat Jakarta.	Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian khairunnisa adalah variabelnya menggunakan	Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Khairunnisa adalah variabel yang digunakan peneliti bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan dan subjek yang dituju adalah karyawan pabrik sedangkan variabel yang digunakan khairunnisa

		bimbingan karir.	adalah bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi karyawan dan subjeknya karyawan rumah sakit ketergantungan obat.
--	--	------------------	---

F. Kerangka Teori

1. Bimbingan Karir

Bimbingan karir dalam penelitian ini adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mengarahkan secara kontinyu atau terus menerus dalam meningkatkan kinerja karyawan guna memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagaimana dikatakan oleh Syamsu Yusuf, L.N dan A. Juntika Nurihsan, (2006). Bimbingan berarti mengarahkan, memandu, mengelola, dan menyetir. Kemudian menurut Rochman Natawidjaya(2003), bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan yang diberikan pada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan, sekolah, keluarga, masyarakat, dan kehidupan pada umumnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah bantuan yang diberikan pembimbing atau pimpinan untuk mengarahkan karyawan secara berkesinambungan sehingga karyawan meningkat kinerjanya karena bertindak sesuai dengan tuntutan lingkungan.

2. Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Sedangkan menurut (Rivai, 2005) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hariandja (2002), juga berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas

dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

G. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian metode penelitian adalah salah satu elemen penting guna mendapatkan data yang valid, sehingga penelitian tersebut dapat diuji kebenarannya, berikut metode penelitian yang digunakan penulis :

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Ibrahim (2018), "penelitian kualitatif adalah cara kerja penelitian yang menekankan pada aspek pendalaman data demi mendapatkan kualitas dari hasil suatu penelitian". Kemudian Timotius (2017) menyatakan bahwa " Penelitian kualitatif tidak dimaksud untuk mengadakan berbagai perhitungan secara kuantitas. Data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif berupa kata-kata, baik lisan ataupun tulisan dan perilaku yang diamati" Kemudian Erickson (dalam Anggito dan Setiawan, 2018) menyatakan bahwa "penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka".

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, penelitian kualitatif ini dipilih karena sesuai dengan maksud peneliti yakni untuk menjelaskan dan memaparkan Bimbingan Karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik secara naratif.

2. Pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, menurut Moleong (2005) pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan penelitian dimana data data yang dikumpulkan berupa kata kata, gambar gambar dan bukan angka. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumentasi pribadi, catatan, atau memo, dan dokumentasi lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan maksud peneliti yakni meneliti dengan cara turun langsung

kelengkapan, observasi, wawancara dan mendokumentasikan hal hal yang diperlukan dalam penelitian ini.

3. Sumber data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini ada dua sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah kata kata dari orang seperti kinerjanya yang sedang dilakukan, dengan cara diwawancarai, ditulis atau direkam. Dalam hal ini yang dimaksud data primer yaitu data data yang diperoleh dari tempat penelitian yang dilakukan (Burhan Bungin, 2014) data primer didapatkan dengan cara wawancara langsung dngan informan penelitian, informan pada penelitian ini terdiri dari dari 5 orang, pimpinan, administrasi keuangan, kepala produksi, kepala pemasaran, kepala pengemasan,

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, dalam hal ini yang dimaksud sumber data sekunder yaitu publikasi ilmiah, jurnal, buku, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan bimbingan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi.

a. Observasi

Menurut w. Gulo (2002) merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Observasi melibatkan dua komponen yaitu sipelaku observasi dan objek yang diobservasi. Observasi dilakukan guna untuk mengetahui bimbingan pimpinan dan kinerja karyawannya di Pabrik Kerupuk Mekar Jaya Panembahan Plered Cirebon.

b. Wawancara semi terstruktur

Jenis wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2017) wawancara semi terstruktur sudah termasuk *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Menurut Anggoro (2009) wawancara semi terstruktur merupakan seperangkat pertanyaan yang kemudian diperdalam dengan menggunakan pertanyaan setengah terbuka. Keuntungan dari teknik wawancara ini adalah cukup objektif tetapi tetap menyajikan informasi yang mendalam tentang pendapat dan alasan responden.

Wawancara semi terstruktur ini dipilih, agar peneliti dapat dengan luwes dan tidak kaku dalam mendapatkan informasi, serta data yang didapatkan akan lebih meluas dan terbuka sehingga dapat mempermudah peneliti dalam menjelaskan penjelasan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pencarian data mengenai hal hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan lain sebagainya (Arikunto 2016). Menurut Moleong (2005) bahwa dokumen dibedakan jadi dua, yaitu dokumentasi pribadi dan dokumentasi resmi. Dokumentasi pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan,

pengalaman dan kepercayaan. Dokumentasi pribadi mencakup buku harian, surat pribadi, dan otobiografi. Sedangkan dokumen resmi terbagi atas dokumen internal dan eksternal. Dokumen internal berupa memo, pengumuman, intruksi. Dokumen eksternal berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan suatu lembaga sosial, misalnya majalah, bulletin, pernyataan dan berita yang disiarkan kepada media massa.

Dalam penelitian ini, dokumen digunakan sebagai pelengkap hasil dari penelitian, adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah foto dari pimpinan, karyawan, dan pabrik.

5. Teknik Analisis Data

Untuk mempermudah menganalisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan menggambarkan hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang dilapangan. Penelitian deskriptif menurut (Sugiyono:2018) adalah penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan semua informasi mengenai suatu gejala yang ada pada saat penelitian dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

a. Reduksi data

Reduksi data yaitu proses peneliti melakukan telaah awal terhadap data yang telah didapatkan, dengan cara melakukan pengujian data dalam daitanya dengan fokus penelitian yang sedang penulis lakukan.

b. Display data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah display data, dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dengan singkat, bagan dan hubungan antar kategori yang bersifat teks naratif, dengan mendisplay data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja yang selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data

Merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan adalah melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan

analisis yang hendak dicapai, tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan, dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang terjadi.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan kemungkinan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti yang mendukung, namun apabila kesimpulan di awal didukung dengan bukti yang valid maka kesimpulan tersebut dinamakan hasil kesimpulan kredibel. Verifikasi dimaksudkan agar penilaian tentang kesesuaian data dengan maksud yang terkandung dalam konsep dasar analisis yang tepat dan obyektif.

H. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan terdiri dari:

1. Bagian awal

Bagian awal penelitian ini terdiri dari kata pengantar dan daftar isi.

2. Bagian isi terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metode penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN PEMIKIRAN

Pada bagian ini penulis memuat tentang landasan pemikiran yang berisi pembahasan mengenai pengertian bimbingan karir, kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB III : PROFIL PABRIK

Pada bab ini penulis memuat profil Pabrik Krupuk Mekar Jaya yang terletak di Panembahan Plered Cirebon.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan profil informan

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini memuat tentang kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian dan saran yang berguna untuk perusahaan.

3. Bagian akhir

Bagian akhir penelitian ini yaitu daftar Pustaka dan lampiran-lampiran.

