ABSTRAK

Skripsi dengan judul “PARTISIPASI KARYAWAN DALAM AKTIVITAS BELAJAR DAN PENGEMBANGAN DIRI PADA PT. X”. Mengajukan 4 hipotesa, yaitu: (1) Faktor individual terhadap motivasi karyawan dan berpengaruh tidak langsung pada partisipasi (2) Faktor situasional atau dukungan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan berpengaruh tidak langsung pada partisipasi. (3) Faktor motivasional berpengaruh secara signifikan terhadap partisipasi karyawan atas aktifitas belajar dan pengembangan diri. (4) Terdapat perbedaan yang signifikan antara persiapan individu, dukungan situasional dan motivasi terhadap partisipasi karyawan dalam aktivitas belajar dan pengembangan diri berdasarkan 3 kategori umur (20-34 tahun, 35-49 tahun dan >50 tahun).

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis jalur atau Path Analysis. Hasil yang diperoleh adalah (1) terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individual dan faktor motivasional, tetapi tidak ada pengaruh langsung faktor individual pada partisipasi. Hal ini mungkin disebabkan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti dukungan dari luar dan dalam organisasi. (2) Antara faktor situasional dan faktor motivasional mempunyai hubungan yang signifikan, begitu pula dengan faktor situasional pada partisipasi. Partisipasi memang sangat membutuhkan dukungan baik dari luar maupun dalam lingkungan organisasi. Dukungan-dukungan tersebut akan menimbulkan kepercayaan diri untuk terus mengembangkan kualitas. (3) Faktor Motivasi berpengaruh signifikan pada partisipasi. Karyawan yang mempunyai pengharapan yang tinggi atas reward and inovasi kerja akan selalu berusaha melakukan pengembangan diri dengan mengikuti aktivitas-aktivitas yang dapat meningkatkan karirnya. (4) Terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok umur 20-34 tahun (Starters) dan 35-49 tahun (Middle Aged) serta 20-34 tahun dan 50 tahun keatas (The Seniors). Kelompok Starters dimungkinkan mempunyai motivasi yang tinggi dilihat dari faktor individualnya seperti kemampuan mereka untuk mengingat, kualitas belajarnya dan pasti mempunyai rencana karir yang telah disusun. Kelompok ini juga mempunyai dukungan yang besar baik dari dalam maupun luar lingkungan perusahaan, dimungkinkan juga karena jenjang umur mereka masih panjang dan semangat yang masih kuat. Tetapi antara kelompok umur 35-49 tahun dan 50 tahun keatas tidak ada perbedaan yang terlalu mencolok. Hal ini mungkin disebabkan dukungan dan kesiapat individual mereka sudah berkurang, jenjang karirnya sudah sampai batas puncak.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penulis menyarankan agar selalu menyertakan karyawan yang lebih tua dalam segala aktivitas. Sistem dalam organisasi tersebut juga harus diganti, misalnya dengan memasukkan unsur partisipasi dalam setiap aktivitas belajar dan pengembangan diri pada sistem penilaian kinerja karyawan.