

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah	4
1.2.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2. Manfaat Praktis	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS..	7
.....	7
2.1. Kajian Pustaka.....	7

2.1.1. Teori Ilmu Manajemen.....	7
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.	7
2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen	9
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia...	10
2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.4. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia ...	13
2.1.3. Usia Karyawan.....	14
2.1.3.1. Pengertian Usia Karyawan.....	14
2.1.3.2. Usia Kerja	16
2.1.3.3. Faktor-faktor Usia Karyawan	17
2.1.3.4. Indikator Usia	17
2.1.4. Aktualisasi Diri	18
2.1.4.1. Pengertian	Aktualisasi
Diri.....	1
8	
2.1.4.2. Definisi Aktualisasi Diri	19
2.1.4.3. Indikator Aktualisasi Diri	20
2.1.5. Kinerja Karyawan	21
2.1.5.1. Pengertian Kinerja	21
2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	
Karyawan	22

2.1.5.3. Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.1.5.5. Indikator Kinerja Karyawan	24
2.1.6. Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
2.2. Kerangka Pemikiran	28
2.2.1. Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2.2. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan....	28
2.2.3. Pengaruh Usia dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan	2
9.....	
2.3. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN.....

.....	32
3.1. Metode Penelitian yang Digunakan.....	32
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	33
3.2.1. Definisi Variabel	33
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1. Populasi.....	36
3.3.2. Sampel.....	37
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1. Sumber Data.....	39
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	39

3.5. Teknik Analisis Data	40
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif	40
3.5.2. Pengaruh Usia Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	43
3.5.3. Pengaruh Aktualisasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	45
3.5.4. Pengaruh Usia Karyawan (X1) dan Aktualisasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	48
3.6. Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.6.1. Tempat Penelitian	50
3.6.2. Waktu Penelitian.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51

4.2.1. Pengaruh Usia Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	120
4.2.2. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan	121
4.2.3. Pengaruh Usia Karyawan dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan	122
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	126
5.1. Simpulan	124
5.2. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Cahaya Mart Cikatomas	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2	Perhitungan Populasi.....	38
Tabel 3.3	Kategori Jawaban dan Cara Pemberian Skor Kuisisioner	40
Tabel 3.4	Interprestasi Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y	44
Tabel 3.5	Interprestasi Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y	46
Tabel 3.6	Interprestasi Koefisien Korelasi X1 dan X2 Terhadap Y.....	48
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1	Interprestasi Jawaban Responden	58
Tabel 4.2	Pada Usia 17-39 Tahun Karyawan Mampu Memberikan Hasil yang Lebih Banyak Dibanding Usia yang Lebih Dari 40 Tahun Keatas	59
Tabel 4.3	Pada Usia 17-39 Tahun Karyawan Memiliki Kualitas Kerja yang Masih Baik	60
Tabel 4.4	Pekerja Dengan Usia Produktif Dapat Beradaptasi Dengan Cepat Dengan Tugas yang Baru Serta Mudah Menggunakan Tekonologi	61
Tabel 4.5	Di Tempat Karyawan Bekerja Di Dominasi Oleh Kelompok Usia Pekerja Produktif	61
Tabel 4.6	Tingkat Usia Pekerja Senior Lebih Bersikap Bijaksana Dalam Menyikapi Masalah di Kantor	62

Tabel 4.7	Karyawan yang Senior Memiliki Tingkat Produktivitas Kerja yang Lebih Tinggi Dibandingkan Karyawan yang Berusia Lebih Muda	63
Tabel 4.8	Karyawan Dengan Kategori Usia Senior Membagikan Ilmu Serta Pengalamannya Selama Bekerja Kepada Karyawan yang Berusia Lebih Muda	64
Tabel 4.9	Di Tempat Karyawan Bekerja Didominasi Oleh Kelompok Usia Pekerja Sebagai Senior	65
Tabel 4.10	Alasan Karyawan Usia 45 Tahun Keatas Masih Bergabung Di Perusahaan Karena Faktor Ekonomi	66
Tabel 4.11	Usia 45-60 Lebih Cenderung Memiliki Tingkat Kestabilan Emosi yang Lebih Baik Dibandingkan Karyawan Berusia Muda	67
Tabel 4.12	Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan Usia 45 Tahun Keatas Adalah Dengan Jam Kerja yang Fleksibel	67
Tabel 4.13	Karyawan Usia 45-60 Dapat Dijadikan Mentor Karena Memiliki Pengalaman yang Lebih Banyak	68
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Usia Karyawan	69
Tabel 4.15	Interval Penilaian Mengenai Usia Karyawan	72
Tabel 4.16	Karyawan Akan Senang Memperoleh Pujian Dari Apa yang Dikerjakannya Untuk Pengembangan dan Pertumbuhan Diri Karyawan	73

Tabel 4.17	Perusahaan Menerima Kesalahan Karyawan dan Memberi Kesempatan Untuk Memperbaiki Kinerjanya	73
Tabel 4.18	Pada Tahap Pertumbuhan, Seorang Karyawan Akan Berusaha Mengetahui dan Memahami Tugas dan Wewenang yang Diberikan kepadanya	74
Tabel 4.19	Karyawan Dapat Mengasah Potensi dan Keterampilan Mereka Dengan Mengikuti Pelatihan	75
Tabel 4.20	Dalam Hal Pencapaian Potensi Diri Karyawan Memerlukan Kesempatan Untuk Melakukan Kerja Kreatif atau Mengembangkan Gagasan Orisinil	76
Tabel 4.21	Supaya Potensi Seseorang Dapat Terus Berkembang, Maka Potensi Dalam Diri Perlu Digali Kemudian Mengarahkannya Kepada Tindakan yang Tepat	77
Tabel 4.22	Untuk Menunjukkan Keberadaan Dirinya, Karyawan Akan Berusaha Menerapkan Keahlian Yang Dimilikinya Pada Tugas dan Pekerjaan yang Dimilikinya	78
Tabel 4.23	Pemimpin Perusahaan Dapat Mendorong Upaya Kolaborasi Dengan Karyawan Sehingga Memicu Optimalisasi Kemampuan yang Mereka Miliki	79
Tabel 4.24	Karyawan Yang Merasa Terikat Dengan Pekerjaan dan Perusahaannya Akan Terus Memaksimalkan Penggunaan Potensi Dirinya	80

Tabel 4.25	Untuk Mendorong Semangat Kerja Karyawan Perlu Membangun Hubungan Kerja yang Saling Menguntungkan Bagi Pihak Perusahaan Maupun Pihak Karyawan	81
Tabel 4.26	Perusahaan Memberikan Apresiasi Peningkatan Keterampilan yang Telah Diupayakan Oleh Karyawan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Mereka	82
Tabel 4.27	Karyawan yang Termotivasi Akan Bertahan Cukup Lama Dengan Tugasnya Untuk Mencapai Tujuan Mereka	83
Tabel 4.28	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Aktualisasi Diri	84
Tabel 4.29	Interval Penilaian Mengenai Aktualisasi Diri	86
Tabel 4.30	Karyawan Dengan Memiliki Keterampilan yang Mendukung Dapat Berperan Positif Pada Kinerja Perusahaan	87
Tabel 4.31	Kinerja Karyawan Selama Ini Sesuai Dengan Standar yang Telah Di Tentukan	88
Tabel 4.32	Banyaknya Kuantitas Produk Yang Dihasilkan Dipertimbangkan dan Disesuaikan Dengan Jumlah Permintaan Yang Ada	89
Tabel 4.33	Kinerja Karyawan Dianggap Bagus Apabila Penjualan Produk Bisa Mencapai Target yang Telah Ditentukan Sebelumnya	90
Tabel 4.34	Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu yang Tepat	91
Tabel 4.35	Karyawan Sigap Dalam Melayani Keluhan Konsumen Sesuai Dengan Waktu yang Telah Ditentukan	91

Tabel 4.36	Karyawan Memaksimalkan Penggunaan Sumber Daya yang Ada Untuk Mencapai Hasil Maksimal	92
Tabel 4.37	Meningkatkan Kinerja Suatu Unit Kerja Sehingga Output-nya Semakin Maksimal	93
Tabel 4.38	Karyawan Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Tanpa Melibatkan Pemimpin	94
Tabel 4.39	Dengan Sikap Mandiri, Karyawan Bisa Lebih Produktif dan Bisa Mengerjakan Pekerjaannya Tanpa Harus Ada Bantuan Oranglain	95
Tabel 4.40	Karyawan berkomitmen untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan	96
Tabel 4.41	Karyawan Memiliki Rasa Tanggung Jawab Dalam Proses Penyelesaian Kerja	97
Tabel 4.42	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	97
Tabel 4.43	Interval Penilaian Mengenai Kinerja Karyawan	100
Tabel 4.44	Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif	100
Tabel 4.45	Nilai-nilai untuk Perhitungan Korelasi	101
Tabel 4.46	Nilai-nilai untuk Perhitungan Korelasi	106
Tabel 4.47	Nilai-nilai untuk Perhitungan Korelasi Berganda	111
Tabel 4.48	Rekapitulasi Hasil Analisis Verifikatif	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Cahaya Mart Cikatomas	52
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Bimbingan
- Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Surat Pernyataan Ijin Penelitian
- Lampiran 4 Instrumen (Kuesioner) Penelitian
- Lampiran 5 Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 6 Data Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 7 Tabel Distribusi T
- Lampiran 8 Tabel Distribusi F
- Lampiran 9 Rekapitulasi Identitas Responden