

Abstrak

Saat ini, karyawan akan memutuskan untuk tetap bertahan pada perusahaan jika kebutuhan akan pengembangan terpenuhi sesuai dengan harapan mereka. Dukungan yang kurang dari perusahaan akan menciptakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*). Persepsi terhadap dukungan perusahaan dalam pengembangan karyawan adalah pandangan karyawan mengenai usaha dan kontribusi perusahaan dalam pengembangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan komponen yang membentuk persepsi *salesman* terhadap dukungan perusahaan dalam hal pengembangan karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan angka *turnover* karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi dengan *sequential design*. Subjek pada penelitian ini adalah *salesman* bagian operasional PT X. Pengumpulan data akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara mendalam. Analisis data dilakukan melalui empat proses yaitu *epoche*, *phenomenological reduction*, *imaginative variation*, dan *synthesis of the meaning*. Penggunaan *member checking* dan triangulasi dilakukan untuk memvalidasi keterpercayaan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi *salesman* terhadap dukungan perusahaan dalam pengembangan karyawan dapat dilihat dari 3 tema umum yaitu Dukungan Pribadi Atasan, Berbagi Informasi dan Program Perusahaan. Tema tersebut yang mempengaruhi seperti apa persepsi *salesman* pada dukungan yang diberikan perusahaan dalam hal pengembangan karyawan di PT X.

Kata kunci: persepsi dukungan perusahaan dalam pengembangan karyawan, fenomenologi, *salesman*

Abstract

Currently, employees decided to stay in the company if the need for development in accordance with their expectations fulfilled. Less support from the company created the desire of employees to leave the company (turnover). Perceived support in employee development was the perception of employees on development efforts and contribution that have been created by the company. This study was aimed to define and describe the component which created salesman's perception on perceived support in employee development. To achieve these objectives, this study used a qualitative phenomenology approach. Subjects in this study were salesman in operations division of PT X. The data collection used questionnaire and in-depth interview. Data was analyzed through the four processes, which were epoche, phenomenological reduction, imaginative variation, and synthesis of the meaning. Member checking and triangulation were employed to check the trustworthiness of data. Three themes was revealed as the findings which is Personal Supervisor Support, Sharing Knowledge, and Company's Programs. These themes were influence that perceived support in employee development in company.

Keyword: perceived support in employee development, phenomenology, salesman