

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kemampuan untuk berpikir, merasa, dan berinteraksi dengan lingkungannya dengan cara yang sangat kompleks dan beragam. Salah satu hal yang membedakan manusia dari makhluk hidup lainnya yaitu kemampuan untuk berbicara dan menggunakan bahasa yang kompleks. Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki kemampuan, untuk merasa empati dan merasakan perasaan orang lain. Ini memungkinkan manusia untuk membentuk hubungan sosial, dan menjalin persahabatan serta memahami kebutuhan dan keinginan orang lain.

Dalam pandangan filosofis dan agama, hakikat manusia terdiri dari beberapa aspek, yang mencakup fisik, mental, emosional, dan spiritual. Namun, hakikat manusia tidak selalu dapat didefinisikan dengan jelas dan tepat karena kompleksitas dan keragaman manusia sebagai individu.

Sebagai makhluk sosial juga manusia tidak mungkin hidup sendiri, maka dari itu organisasi menjadi wadah untuk bersosialisasi. Berorganisasi memberi ruang lebih untuk berekspresi, mengembangkan kemampuan diri, membangun kepercayaan diri, menambah teman, meningkatkan wawasan dan pengetahuan, serta memupuk jiwa yang peduli. Banyak potensi yang bisa dikembangkan di dalam organisasi, seperti kemampuan komunikasi dan leadership. Maka dari itu dengan mengatur manusia dalam organisasi akan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Afandi (2018) menyatakan bahwa manajemen sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia. Dalam suatu perusahaan baik itu perusahaan milik pemerintah ataupun perusahaan swasta, peranan sumber daya manusia sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena karyawan akan menjalankan semua hal yang menjadi tujuan bagi perusahaan itu sendiri. Didalam sebuah perusahaan karyawan adalah aset yang paling penting. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dengan baik dan benar. Adanya sumber daya perusahaan akan menentukan apakah akan tercapainya tujuan dari perusahaan itu atau tidak.

Sumber daya masa kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan

organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Sumber daya manusia pada setiap organisasi adalah faktor penggerak dari seluruh kegiatan organisasi, yang diharapkan setiap karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dan visi maupun misi organisasi yang telah direncanakan. Maka dari itu tanpa adanya tenaga kerja maka aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan tujuan organisasi tersebut tidak tercapai.

Menurut Prajuit (2003), kegiatan sumber daya manusia dari sisi karyawan terdiri dari pengembangan, promosi, pelatihan, kompensasi dan prestasi kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Dalam peranan manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan sangatlah penting bagi kesejahteraan perusahaan maupun organisasi. Karyawan dapat memiliki kinerja yang baik atau buruk dapat didukung dengan berbagai faktor internal atau eksternal. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan

menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan maupun organisasi dituntut untuk mempunyai karyawan yang memiliki etos kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, meningkatkan daya saing, dan memastikan kelangsungan operasional. Kinerja yang optimal dari karyawan akan memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat ini. Salah satu cara tercapainya untuk sebuah tujuan Perusahaan ataupun organisasi, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya supaya bisa tercapainya tujuan.

Handoko dalam Megita (2014) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana kariernya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan kariernya di masa sekarang dan masa depan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan sumber daya manusia dalam hal pengembangan karier seseorang di dalam perusahaan. Pengembangan karier juga merupakan cara perusahaan dalam mempertahankan dan

memberi motivasi para karyawan yang berkontribusi di dalam perusahaan tersebut. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksana pekerjaan oleh para pekerja akan semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Manfaat dari pengembangan karier ini tidak hanya untuk karyawannya saja tetapi juga untuk perusahaan. Bagi karyawan pengembangan karier membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, termasuk keterampilan teknis dan non-teknis. Sedangkan bagi perusahaan hal ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan mereka dan meningkatkan efisiensi dalam operasi bisnis mereka.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karier hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi salah satu hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010) Kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Oleh karena itu kompetensi merupakan kunci keberhasilan pencapaian kinerja perusahaan yang superior. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mewujudkan visi dan mampu mengemban misi perusahaan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil Keputusan sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi pegawai harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar mampu dicapai dengan optimal. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki pegawai harus mampu mendukung sistem kerja perusahaan dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

PT. Trengginas Jaya merupakan salah satu perusahaan subsidiary dari Yayasan Pendidikan Telkom /Telkom Foundation dan didirikan berdasarkan Akta Notaris Hj. Tetty Surtiati Hidayat, SH. Nomor 3 tanggal 13 Agustus 2012, yang bergerak dibidang usaha jasa *Outsourcing, Trading & Business Retail Property*. Sejalan dengan perkembangan dan perubahan pasar, maka komitmen Top Management PT. Trengginas Jaya selalu berusaha meningkatkan mutu, inovatif dan kerja sama sinergis untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Dalam melaksanakan kegiatannya PT. Trengginas Jaya melibatkan seluruh sumber daya manusia yang berasal dari berbagai disiplin ilmu yang mendukung kelangsungan PT. Trengginas Jaya sebagai pengelola Jasa *Outsourcing, Business Retail, dan Property* yang berpengalaman serta memiliki kompetensi di bidangnya. Sebagai perusahaan penyedia jasa *Outsourcing Business Retail & Property*, PT. Trengginas

Jaya memegang komitmen untuk menjaga kualitas, mengutamakan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Tabel 1.1
Ringkasan Hasil Wawancara

| No | Pertanyaan | Jawaban | Keterangan |
|----|--|---------|--|
| 1 | Apakah PT. Trengginas Jaya memberikan peluang pengembangan karier dengan kenaikan jabatan untuk karyawannya? | Ya | Pengembangan karier ini berlaku terutama untuk satpam yang ingin memiliki jenjang karier lebih dengan cara mengikuti pelatihan untuk kenaikan jabatannya seperti dari satpam biasa menjadi koordinator. Setiap satpam diberikan peluang untuk kenaikan jabatannya jika sudah mengikuti pelatihan Gada Madya. |
| 2 | Apakah informasi pengembangan karier diberikan jelas kepada karyawan ? | Ya | Jika ada informasi pengembangan karier akan diberikan dengan jelas kepada karyawan untuk menempati posisi yang kosong di perusahaan. |
| 3 | Apakah karyawan disini sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan divisi yang dimilikinya? | Ya | Kebanyakan karyawan disini sudah bekerja lebih dari 10 tahun, jadi untuk kesesuaian kompetensi yang dimiliki dan divisinya sudah sesuai. |
| 4 | Apakah pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai kemampuan karyawan ? | Ya | Jika ada kekurangan dari kemampuan mereka maka koordinator akan membina mereka dan mengarahkan supaya mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya. |
| 5 | Apakah karyawan diberikan pelatihan ? | Ya | Sebelum mereka bekerja maka kami memberikan pelatihan terlebih dahulu seperti satpam harus memiliki ijazah sebelum mereka bekerja dan cleaning service akan dibina selama 3 hari untuk melakukan tugas-tugasnya. |

| | | | |
|---|--|----------|---|
| | | | Karyawan juga sesekali diberikan pembinaan dari pemimpin untuk mengembangkan kemampuan mereka. |
| 6 | Apakah terdapat masalah dalam kinerja karyawan PT. Trengginas di Unit Properti ? | Sesekali | Terkadang ada beberapa karyawan yang melanggar aturan seperti tidak ikut apel pagi namun absensi tidak terlambat dan karyawan yang memiliki usaha sendiri di pekerjaannya dan menawarkan jasa untuk diuangkan. |
| 7 | Apakah karyawan selalu mencapai target dalam pekerjaannya ? | Ya | Mereka selalu mencapai target harian maupun bulanan seperti coordinator diharuskan mengumpulkan laporan bulanan di setiap akhir bulannya dan jangan sampai terlambat, begitu juga karyawan lain di divisinya masing-masing. |

Sumber : (Informasi awal, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 07 Desember 2023 bersama Ibu Idha Mariani selaku staf SDM menerangkan bahwa pengembangan karier hanya berupa pelatihan bagi satpam yang ingin naik jabatan disertai dengan adanya kekosongan jabatan dan juga pembinaan kepada karyawan lain. Dari hasil wawancara tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengembangan karier pada PT. Trengginas Jaya di Unit Properti tidaklah merata. Dengan kurangnya kesempatan pengembangan yang sama maka karyawan akan merasa tidak ada jalur yang jelas untuk pengembangan karier hal ini bisa membuat karyawan merasa stagnan dan tidak termotivasi. Tanpa akses ke pelatihan yang relevan dan kesempatan pengembangan keterampilan, karyawan merasa tidak siap

untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar atau peran yang lebih tinggi dalam organisasi.

PT. Trengginas Jaya Memiliki beberapa layanan yaitu Resource Service, Property dan Business Retail. Pada layanan Property, pemeliharaan bangunan berfungsi untuk mempertahankan bangunan dan guna memperpanjang umur ekonomis dari bangunan tersebut. Pesatnya pembangunan gedung-gedung baru saat ini umumnya tidak disertai dengan peningkatan kegiatan pemeliharaannya. PT. Trengginas Jaya membidangi kegiatan pemeliharaan gedung dan bangunan secara profesional dengan menggunakan tenaga kerja yang ahli dibidangnya.

Dalam peningkatan layanan PT. Trengginas Jaya perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang maksimal akan menjadikan konsumen loyal dan puas akan jasa yang diberikan. Agar kinerja menjadi maksimal ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan oleh Perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan dan kompetensi. Kedua hal tersebut perlu timbul agar sumber daya manusia yang berperan di dalam Perusahaan tersebut dapat melakukan kinerja secara maksimal.

Sebagai perusahaan yang besar, pastinya perusahaan ini akan selalu mendorong orang-orang yang ada di dalamnya untuk menjadi orang-orang yang hebat dan dapat membangun perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang luar biasa sesuai dengan visinya yaitu menjadi perusahaan penyedia jasa berbasis teknologi Informasi yang unggul di Indonesia. Sehingga prioritas dari perusahaan tersebut adalah dengan menciptakan suatu lingkungan dan juga infrastruktur yang

dapat mendukung lahirnya orang-orang yang hebat dan kualitas layanan jasa yang terbaik.

Dilihat dari absensi pada bulan November 2023, karyawan unit properti ini masih banyak yang tidak mengisi kehadiran absensi, bahkan ada pula yang sering tidak tepat waktu. Namun menurut hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kinerja karyawan di Unit Properti ini bagus. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi pada PT Trengginas Jaya masih diperlukan.

Tabel 1.3 Persentase Kehadiran Karyawan



Sumber : (PT Trengginas Jaya, 2023)

Kinerja karyawan PT. Trengginas Jaya dapat diukur dari diagram persentase kehadiran pada bulan November 2023 dan sebanyak 31,3% dari karyawan yang tidak melakukan absensi. Hal ini menunjukkan adanya ketidakdisiplinan terhadap proses administratif dan kualitas tanggung jawab yang kurang maksimal. Ketidakpatuhan ini dapat dilihat sebagai tanda adanya ketidakdisiplinan yang mendasar di antara sejumlah karyawan, yang mencerminkan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketiadaan

absensi secara langsung berdampak negatif pada kualitas dan efektivitas operasional perusahaan, serta dapat mencerminkan budaya kerja yang kurang sehat. Sehingga dapat disimpulkan sangat memungkinkan bagi karyawan untuk melakukan bisnis di dalam pekerjaannya.

Disisi lain sebagai perusahaan yang besar, pastinya perusahaan ini akan selalu mendorong orang-orang yang ada di dalamnya untuk menjadi orang-orang yang hebat dan dapat membangun perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang luar biasa sesuai dengan visinya yaitu menjadi perusahaan penyedia jasa berbasis teknologi informasi yang unggul di Indonesia. Sehingga prioritas dari perusahaan tersebut adalah dengan menciptakan suatu lingkungan dan juga infrastruktur yang dapat mendukung lahirnya orang-orang yang hebat dan kualitas layanan jasa yang terbaik.

Dalam lingkup yang lebih luas, ada tiga titik berat yang diperhatikan serius oleh perusahaan, terutama pada hal yang terkait dengan program pengembangan kompetensi karyawan. Ketiga titik tersebut adalah: (1) Mengembangkan kemampuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang berlaku di PT Trengginas Jaya. (2) Mengembangkan kemampuan peran karyawan, dimana fokusnya di titik beratkan pada pengembangan kualitas pribadi. Kualitas pribadi pun pada gilirannya didefinisikan dan/atau dipilih berdasarkan kategori peran tertentu. (3) Memilah sekaligus mengembangkan budaya yang berfokus pada penguatan nilai perusahaan dan internalisasi. Sama seperti kebanyakan perusahaan lainnya.

PT Trengginas Jaya juga seringkali mengadakan Pelatihan dan Pembinaan berkala yang berfokus pada pengembangan serta perubahan kompetensi. Pelatihan dan pendidikan berkala diadakan dan biasanya terkait secara tidak langsung maupun langsung terhadap strategi operasional dan bisnis. Mondy (2014) menyatakan bahwa pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru. Jadi pengalaman ketika bekerja akan sangat mempengaruhi pengembangan karier dari karyawan tersebut.

PT. Trengginas jaya mengelola pertanggungjawaban kinerja karyawan dalam sebuah sistem manajemen performansi karyawan sesuai yang diatur pada kebijakan perusahaan. Sesuai dengan maksud dan tujuan kebijakan ini, maka asas objektif adil dan transparan diterapkan mengacu pada pedoman pengukuran dan penilaian kinerja yang bertanggung jawab dalam mekanisme kontrak manajemen, penetapan indikator kinerja sesuai ruang lingkup tugas dan peran unit dan individu di organisasi dan penetapan target yang disepakati mengacu pada target kinerja perusahaan yang telah ditetapkan dalam rencana perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Edriani Hartati Siregar (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier dan kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ahmad Dani Isbiantoro (2019) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier dan kompetensi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja

karyawan. Namun berbeda dengan hasil yang didapatkan dari penelitian lain yaitu dari penelitian terdahulu oleh Amirrudin Syafi'i (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trengginas Jaya Unit Properti”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian diatas berikut adalah identifikasi dan perumusan masalah dalam penelitian ini

1. Identifikasi Masalah

Dalam buku Pengantar Metode Penelitian (Rifa'I Abubakar, 2020) masalah penelitian adalah terjadinya sesuatu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ada.

Dari uraian latar belakang diatas, kinerja karyawan menjadi peran yang sangat dibutuhkan untuk produktivitas PT. Trengginas Jaya terutama di unit property. Karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Peneliti dapat menyimpulkan masalah yang ada sebagai berikut :

- a. Terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu pada variabel pengembangan karier.

- b. Pengembangan karier pada PT. Trengginas Jaya hanya berupa pembinaan dan pelatihan kerja saja sehingga terjadinya ketidakjelasan pengembangan karier, apakah pengembangan karier di perusahaan sudah optimal, atau masih terdapat kekurangan dalam program pengembangan kariernya.
- c. Terdapat beberapa kinerja karyawan yang belum maksimal sesuai dengan harapan perusahaan yang menyebabkan kurangnya produktivitas atau kontribusi yang optimal pada perusahaan.

2. Rumusan Masalah

Dalam buku Pengantar Metode Penelitian (Dr. Drs. H. Rifa'I Abubakar, M.A., 2020) perumusan masalah adalah merupakan formulasi kalimat yang dapat berbentuk pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui kegiatan penelitian. Berikut adalah rumusan masalah yang peneliti dapatkan.

- a. Bagaimana pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan?
- b. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan?
- c. Bagaimana pengembangan karier dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan dari penelitian ini dilaksanakan diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat mewujudkan hasil yang berguna dari tujuan penelitian diatas. Ada pula manfaat pada penelitian ini yang terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini untuk memperdalam ilmu, pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi/rujukan untuk mahasiswa yang ingin menindaklanjuti penelitian yang lebih baik, sehingga akan menjadi penguat dan pendukung dari teori yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkenaan dengan dengan “ Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”
- b. Untuk memenuhi persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- c. Bagi Perusahaan, yang diharapkan dari penelitian ini yaitu dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan saat menentukan strategi khususnya dalam mengatur upaya atau strategi bersaing dengan meningkatkan pengetahuan yang diberikan supaya etos kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.