

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang dimana banyak persaingan didunia bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk bisa meningkatkan daya saingnya untuk mampu menghadapi tantangan bisnis di era modern ini khususnya dibidang ekonomi saat ini terjadi perubahan yang cukup pesat dari masa ke masa dan salah satunya ialah dalam hal ekonomi yang berbasis islam, sehingga yang menjadi salah satu perubahan adalah menciptakan ekonomi yang adil dan anti riba. Dalam perekonomian Indonesia sekarang ini lembaga keuangan ialah suatu lembaga yang sangat dibutuhkan untuk memberikan solusi kepada kelompok masyarakat yang mempunyai dana lebih dan kelompok masyarakat yang kekurangan dana atau memerlukan dana.

Pada masa modern terkini di Indonesia muncul lembaga keuangan dengan konsep baru ialah konsep syariah. Konsep syariah adalah salah satu jenis dari lembaga keuangan yang bergerak dibidang keuangan dengan berdasarkan syariat islam yaitu Al-Quran dan As-Sunnah, sehingga muncul lembaga keuangan syariah seperti perbankan syariah, BPR syariah, BMT, asuransi syariah dan lainnya. Dengan munculnya lembaga keuangan yang berkonsep syariah maka banyak sumber daya manusia yang melakukan

perpindahan dari lembaga keuangan konvensional ke lembaga syariah sehingga membuat sumber daya manusia yang pindah kurang mempunyai pemahaman yang kuat terhadap syariat-syariat Islam. Didalam perusahaan peranan yang sangat penting dipegang oleh sumber daya manusia (SDM) dan yang paling penting ialah kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia yang akan menentukan kualitas suatu perusahaan. Apabila kompetensi yang rendah dari sumber daya manusia akan menyebabkan terjadinya hambatan dalam pencapaian suatu target atau tujuan dari perusahaan yang pada akhirnya menimbulkan kerugian pada perusahaan (Hasya, 2018)

Dalam lingkungan yang kompetitif perusahaan akan bertahan dan berkembang dengan baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Perusahaan harus mampu mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai keterampilan, pengetahuan, motivasi, konsep diri, dan sikap dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Maka perlu diperhatikan sebuah SDM sehingga organisasi bisa berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi sebuah organisasi atau perusahaan ialah perlu memperhatikan pengembangan karir. Menurut (Putra, 2018) mengatakan bahwa pengembangan karir dapat menjelaskan tentang potensi karyawan, dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih maju lagi dalam menggali segala kemampuan potensial mereka sehingga

bisa mencapai sasaran-sasaran tertentu. Perlu terlibat aktif dalam menentukan arah karir, yang dimana maju tidaknya seseorang dalam karirnya bergantung pada dirinya sendiri. Adapun manfaat dari pengembangan karir ialah (1) meningkatkan kepribadian pegawai untuk tetap berprestasi, (2) pegawai yang berprestasi mempunyai loyalitas yang tinggi, (3) pegawai yang memiliki semangat untuk menapaki suatu pekerjaan dalam jangka waktu panjang.

Dalam membangun karir, peningkatan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu tugas perkembangan yang dilalui setiap individu dalam meningkatkan kemampuannya agar bisa membangun karir maupun jabatan yang dimilikinya. Hal ini bertujuan untuk menjadikan segala kekuatan dan kemampuan yang ada dalam setiap individu karyawan. Akan tetapi, didalam perusahaan seorang karyawan tidak hanya mengharapkan upah untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya namun seorang karyawan mempunyai keinginan untuk bisa mengaktualisasikan dirinya dengan salah satu sarana penting ialah pengembangan karir. Sehingga dengan adanya program pengembangan karir seorang karyawan bisa menempati jabatan atau posisi tertentu sesuai yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan ini dapat dilaksanakan untuk nonkarir ataupun karir bagi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Upaya dalam peningkatan sumber daya manusia ini bukan hanya wajib dilaksanakan oleh pemerintah saja, namun wajib juga dilakukan oleh lembaga-lembaga non pemerintahan ataupun seluruh masyarakat. Untuk menjadikan sosok aparatur pemerintah yang baik, maka

perlu adanya upaya yang dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan maka seorang karyawan akan semakin mampu memahami dan melakukan tugas pekerjaannya, disisi lain juga diinginkan agar mampu memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, dengan adanya program tersebut berharap agar tingkat prestasi karyawan akan semakin meningkat dan semakin mengembangkan karir karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir ialah pendidikan dan pelatihan. Sebab yang mendasari bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan sangat penting manfaatnya karena sumber daya manusia ialah yang menunjukkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian target atau tujuan. Selain itu juga bermaksud dengan dilakukannya program pendidikan dan pelatihan karyawan agar mampu meningkatkan prestasi, pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan selama bekerja.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya yang dapat mengembangkan sumber daya manusia. Menurut Gorda (2004:121) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan ialah suatu rangkaian aktivitas dari perusahaan dalam memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan serta kecerdasan sesuai dengan keinginan perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan akan mampu memberikan

manfaat serta menambah pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai supaya mempunyai kinerja yang lebih baik serta membantu memberikan peningkatan pada karir pegawai di perusahaan.

Pengembangan karir merupakan suatu tindakan dimana peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai mampu mendorong adanya peningkatan penilaian kinerja yang bertujuan mencapai karir yang diharapkan. Sebab pendidikan dan pelatihan dibutuhkan agar setiap karyawan mampu memberikan kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada karirnya. Dengan demikian, dapat dilihat dari (Ayres, 2006) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting bagi setiap karyawan dalam memperoleh pengembangan karir. Sementara itu, menurut penelitian Labbase (2010) dan Ratnaningsih (2011) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Selain itu, pengembangan karir akan lebih maksimal apabila kompetensi berjalan dengan baik. Oleh Karena itu apabila kompetensi tidak sesuai dengan peraturan organisasi maka dapat menurunkan pengembangan karir pegawai. Selain itu, (Soraya dan Utomo 2014) mengatakan bahwa kompetensi karyawan sangat berpengaruh besar terhadap pengembangan karir. Seorang karyawan yang berkompeten berhak mendapatkan karir yang baik. Menurut Parulia Hutapea dan Dr. Nurianna Thoha (2008) mengungkapkan bahwa “ Penerapan kompetensi tidak terpisahkan dari kemampuan seseorang dalam berbagai pemikiran intelektual dan dalam proses mengendalikan

emosinya”. Menurut UU No 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa “Kompetensi merupakan suatu kemampuan kerja individu mencakup beberapa aspek ialah pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar”.

Menurut *Spencer & Spencer* (1993) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai lima komponen antara lain ialah *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge*, dan *skill*. Adapun penjelasan dari kelima komponen tersebut antara lain (1) *Motives* merupakan suatu dorongan bagi karyawan yang pada dasarnya mereka mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda sesuai dengan keinginan dalam mendorong organisasi untuk bisa mencapai tujuan tertentu, (2) *Traits* merupakan sikap terhadap pengembangan karir dalam menentukan penilaian karyawan berhubungan dengan struktur aktivitas normal melalui serangkaian posisi, jabatan serta pekerjaan dalam meningkatkan pengetahuan, kesadaran dan kemampuan yang mempengaruhi kemajuan karir, (3) *Self Concept* merupakan gambaran dari keyakinan yang bersangkutan dengan diri sendiri secara luas mengenai psikologis, fisik sosial serta emosional yang terbentuk dari pengalaman yang secara hirarki, (4) *Knowledge* merupakan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal, pengetahuan yang luas tergantung pada pengalaman yang didapatkan oleh individu, hal ini mempengaruhi peningkatan organisasi, (5) *Skill* merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai tugas, kecakapan, nilai terutama dalam menghadapi kondisi-kondisi baru yang berkaitan dengan

karir dalam upaya mengatasi SDM pada organisasi. Dari kelima komponen tersebut akan dijadikan sebagai bahan pada penelitian ini.

Salah satu alasan karyawan bergabung dalam sebuah perusahaan antara lain ingin mendapatkan karir yang baik, hal ini bisa diwujudkan apabila seorang karyawan mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan, tidak hanya itu karyawan juga mempunyai kinerja yang baik yang terus menerus meningkatkan dan mencapai target dalam perusahaan. Perusahaan harus melakukan usaha dalam memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan karyawan agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang baik. Seorang pegawai lebih dituntut untuk bisa mengembangkan kompetensi dikarenakan untuk pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah banyak dilakukan sebelumnya lebih mengarah pada pengembangan karir secara umum dan tidak mengarah pada pengembangan karir tertentu. Adapun dapat dilihat dari konsep yang sudah diterapkan oleh KSPPS Tamzis Bina Utama dengan berlandaskan konsep syariah. Sebagai calon pegawai karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama harus memiliki pemahaman mengenai *syariat islam*, karena sesuai dengan konsep syariah yang diterapkan oleh perusahaan ialah konsep syariah. Di Indonesia terdapat banyaknya lembaga keuangan swasta salah satunya ialah KSPPS Tamzis Bina Utama yang merupakan salah satu koperasi yang tentunya mempunyai beberapa kelebihan dan kelemahan terkait kualitas terhadap pelayanan. Sehingga dalam hal ini dapat dijadikan tanggapan melalui sistem

rekrutmen karyawan yang masih belum dilakukan dengan profesional. Pada penelitian ini sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta dalam mencapai target belum sesuai dengan keinginan perusahaan. Pada ketimpangan tersebut perlu diteliti, karena adanya proporsi pegawai bisa mengembangkan karirnya. Oleh karena itu penulis akan mencoba meneliti tentang pengaruh kompetensi sdm, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir.

Adanya permasalahan dalam praktik kesehariannya, tidak semua karyawan pada suatu lembaga keuangan baik Bank maupun koperasi mempunyai kompetensi dan kualitas yang baik. Hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor yaitu minimnya pengetahuan mengenai kaidah transaksi simpan pinjam, landasan itu diakibatkan karena adanya karyawan yang tidak linear dengan kompetensi. Seperti halnya seorang lulusan pendidikan disebabkan kurangnya peluang mengajar sehingga mengambil jalan pintas untuk menjadi seorang karyawan Bank. Pada sisi lain, masih minimnya pengetahuan yang disebabkan karena pendidikan yang rendah setingkat SMA/SMK sederajat. Apabila mengacu pada profesionalitas kerja setidaknya mempunyai ijazah D3 ataupun S1.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Abdul Haris selaku Manajer Kebijakan dan Kontrol, dan bapak Andi Usman selaku Manajer Sumber Daya Insani mengatakan bahwa yang menjadi dasar pengembangan karir seorang karyawan pada KSPPS Tamzis Bina Utama meliputi kenaikan

jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing cabang, pendidikan yang dipunyai seorang pegawai, dimana pimpinan lebih mengutamakan kepada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan dengan karyawan yang masih berpendidikan SMA/SMK sederajat untuk menempati jabatan seperti halnya bagian manajer marketing maupun manajer administrasi dari masing-masing cabang.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan KSPPS TAMZIS BINA UTAMA

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA/SMK	171
D1	13
D3	36
S1	289
S2	2
Jumlah	511

Sumber : KSPPS Tamzis Bina Utama, 2020

Dapat dilihat dari tabel diatas jumlah keseluruhan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama adalah 511 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 399 dan jenis kelamin perempuan sebanyak 112. Sehingga sistem rekrutmen KSPPS Tamzis Bina Utama masih belum dikatakan professional, disebabkan karena sulitnya mencari calon karyawan yang linear dengan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu, masih ada karyawan

KSPPS Tamzis Bina Utama yang berpendidikan sekolah menengah kejuruan baik yang akuntansi ataupun yang lainnya. Selain itu, adanya karyawan yang berijazah D3 ataupun S1 yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akan tetapi, pada KSPPS Tamzis Bina Utama juga mempunyai beberapa karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan seperti halnya S1 atau D3 Akuntansi maupun perbankan Syariah. Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui sistemasi perekrutan karyawan yang masih tidak sesuai dengan standar profesionalitas kerja akan menyebabkan dampak yang kurang baik dikemudian hari. Sehingga dapat menyebabkan kurangnya kompetensi kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun fenomena yang terjadi di KSPPS Tamzis Bina Utama ialah banyaknya keluhan dari pegawai terkait masih kurangnya dorongan dari perusahaan yang menjadikan halangan yang dapat menghambat kemajuan karir karyawan, minimnya peluang pelatihan dan pengembangan pegawai, serta pendidikan dan kemampuan yang rendah bisa jadi penyebab terjadinya masalah dalam pengembangan karir. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Abdul Haris dapat diketahui bahwa masalah yang bersangkutan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada KSPPS Tamzis Bina Utama seperti halnya masih sangat sulit dalam menentukan jadwal pendidikan dan pelatihan yang terbentur dengan waktu kerja pegawai sehingga bisa mengganggu operasional rutin pegawai baik kesibukan bersosial ataupun keluarga serta materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan jenis

pekerjaannya. Selain itu, adanya perbedaan status karyawan di KSPPS Tamzis Bina Utama menjadi tolak ukur menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat atau menurun dan bisa dikatakan kurang produktif sehingga bisa berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Seperti halnya status kontrak yaitu status tetap dan non kontrak, selama melakukan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan perusahaan ada rasa ketidakpuasaan terhadap manajemen sumber daya manusia mengenai tunjangan yang belum dibayarkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya dapat menjadi penyebab kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja.

Demikian pula, adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas cenderung melalaikan pekerjaannya salah satu bentuk ketidakhadiran yang kuat bisa dilihat dari kinerja karyawannya yang masih rendah, sehingga pekerjaan yang dihadapi dari waktu ke waktu yang itu-itu saja. Karena sebagian karyawan cenderung malas masuk kantor, tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang pun tidak sesuai jam kerja serta suka menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, antar sesama karyawan dapat dilihat tidak saling mendukung dalam penyelesaian tugas dan sering terjadi pada saat jam kerja berlangsung karyawan ada yang bermain handphone pada saat nasabah ingin melakukan proses transaksi, sehingga aturan yang sudah diterapkan perusahaan tidak sempat digunakan oleh karyawan seperti menyambut nasabah dengan salam, senyum, dan sapa kepada nasabah. Maka dari hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat

diselesaikan dengan cepat menjadi lama penyelesaiannya dan membuat nasabah merasa kurang nyaman dan puas dengan pelayanan karyawan tersebut. Sementara itu, kemampuan dari karyawan yang memahami konsep syariah harus dapat menerapkan dalam bekerja, sebab di KSPPS Tamzis Bina Utama memiliki produk-produk yang sudah sesuai dengan syariat-syariat islam dan sudah ditetapkan oleh fatwa MUI. Dapat dilihat dari karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama itu sendiri yang belum seluruhnya memahami dan mengerti akan konsep dan tata cara pengoperasian konsep syariah dalam bekerja, sering kali terjadi kesalahpahaman antara pihak perusahaan dengan nasabah mengenai prosedur transaksi yang dilakukan.

Pada kasus real dilapangan saat saya magang di KSPPS Tamzis Bina Utama seperti yang saya temui nasabah ingin melakukan transaksi pembiayaan kepada seorang pegawai (CS) akan tetapi pegawai tersebut masih kurang memahami dan mengerti tentang produk yang diajukan oleh nasabah sehingga pegawai tersebut menyuruh nasabah untuk menunggu beberapa waktu untuk kelanjutan proses transaksi tersebut dan pegawai tersebut menanyakan lebih detail tentang produk tersebut kepada bagian manajer administrasi cabang untuk kelanjutan proses transaksi tersebut.

Diantara lembaga keuangan yang mempunyai konsep syariah, KSPPS Tamzis Bina Utama yang telah dibentuk oleh sekelompok anak muda terdidik pada tahun 1992 di Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo-Jawa Tengah. Pengalaman yang dilakukan para pejuang ini merupakan suatu tantangan yang

besar meskipun begitu anak-anak muda ini tidak menyerah untuk memperbaiki ekonomi umat serta bisa mewujudkan kemakmuran bangsa Indonesia. KSPPS Tamzis Bina Utama merupakan salah satu koperasi yang bertujuan untuk mewujudkan kemakmuran masyarakat yang sesuai dengan ekonomi syariah. KSPPS Tamzis Bina Utama mempunyai visi dan misi ialah menjadi lembaga keuangan mikro syariah, membantu memudahkan masyarakat serta membangun sistem ekonomi yang adil.

Selain itu, KSPPS Tamzis Bina Utama adalah salah satu bagian lembaga keuangan yang bergerak dibidang keuangan dengan berlandaskan syariat-syariat Islam dalam kegiatan operasionalnya, salah satu akad dalam KSPPS Tamzis Bina Utama memiliki produk yang dapat digunakan untuk membantu usaha produktif masyarakat ialah produk simpanan dan produk pembiayaan seperti halnya pembiayaan *mudharabah* yang sudah sesuai dengan fatwa yang ditetapkan oleh MUI. Adapun kekurangan dari perusahaan yang mana fasilitas perusahaan belum maksimal dalam melakukan sosialisasi sehingga pemahaman dan informasi dari segi pengoperasian ataupun konsep syariah perusahaan dimasyarakat masih sangat rendah dan dapat mengakibatkan kurang terpercayanya KSPPS Tamzis Bina Utama dalam memberikan pinjaman kepada masyarakat.

KSPPS Tamzis Bina Utama ini akan selalu meningkatkan perusahaannya oleh karena itu perlu diperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya, seperti yang diungkapkan oleh *Spencer & Spencer* (1993)

bahwa ada lima komponen-komponen kompetensi yang meliputi *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge* dan *skill*. Dengan ditemukannya fenomena kompetensi yang mampu menentukan baik atau buruknya kinerja sumber daya manusia yang berkompeten maka akan mempertahankan pengembangan karir dalam bekerja. Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir (studi kasus KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta)”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *motives* berpengaruh terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
2. Apakah *traits* berpengaruh terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
3. Apakah *self concept* berpengaruh terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
4. Apakah *knowledge* berpengaruh terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
5. Apakah *skill* berpengaruh terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?

6. Apakah kompetensi (*motives, traits, self concept, knowledge, skills*) berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
7. Faktor kompetensi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
8. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *motives* berpengaruh terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui *traits* berpengaruh terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui *self concept* berpengaruh terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
4. Untuk mengetahui *knowledge* berpengaruh terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
5. Untuk mengetahui *skill* berpengaruh terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
6. Untuk mengetahui kompetensi (*motives, traits, self concept, knowledge, skills*) berpengaruh simultan terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?

7. Untuk mengetahui faktor kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?
8. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, adanya penelitian ini bisa meningkatkan pengetahuan dan bisa menambah wawasan bagi peneliti, dalam upaya untuk bisa memahami kompetensi sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir
2. Secara praktis, adanya penelitian bisa memberikan masukan bagi karyawan sehingga bisa menjadi bahan evaluasi yang bersangkutan tentang kompetensi sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir
3. Diharapkan bisa mengembangkan pengetahuan baik untuk perusahaan maupun untuk peneliti sendiri, dan semoga bisa menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan menjadi lima bab dengan uraian garis besar sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Bab ini membahas tentang penelitian-penelitian terdahulu mengenai Pengembangan Karir dan kerangka teori yang relevan yang terkait dengan penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan metode penelitian yang terdiri atas pendekatan penelitian, jenis data, objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di KSPPS Tamzis Bina Utama Wilayah Yogyakarta.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian, serta saran untuk pihak-pihak yang terkait.