

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara-negara di dunia saat ini memiliki perekonomian yang cenderung mengarah pada satu hal yang disebut **Globalisasi**. Seiring era globalisasi kemajuan perekonomian bangsa mengalami peningkatan di karenakan perubahan zaman yang terus menuntut adanya perubahan. Dengan perubahan tersebut tentunya kebutuhan manusia yang harus terpenuhi pun akan semakin meningkat.

Perubahan dengan intensitas tinggi yang terjadi pada lingkungan dunia usaha, menuntut organisasi menyesuaikan diri selaras dengan tuntutan perubahan tersebut. Menetapkan strategi dan kebijakan yang selaras dengan tuntutan perubahan adalah salah satu langkah yang dapat ditempuh perusahaan dalam rangka menyikapi perubahan-perubahan yang terjadi. Disamping itu perusahaan seyogianya terus mengelola dan mengembangkan setiap sumber daya yang dimilikinya dengan optimal. Kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber dayanya sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk menghadapi perubahan-perubahan dibutuhkan pemberdayaan organisasi menyeluruh disegala aspek perusahaan. Dalam hal ini aspek sumberdaya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, dimana bila aspek ini melemah maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Bagaimana pun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu

perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Karena jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki.

Berangkat dari pemikiran bahwa unsur sumber daya manusia memainkan peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, khususnya dalam menyikapi berbagai perubahan, tidak berlebihan bila Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang sebagai bidang strategis dari organisasi. MSDM masa kini tidak dapat lagi dipandang sebagai satu bagian yang hanya mengurus hal-hal yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian saja. MSDM masa kini juga memiliki tanggung jawab bagaimana memberdayakan manusia yang ada di perusahaan menjadi kreatif, dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Kebutuhan-kebutuhan baik itu yang dimiliki oleh manusia maupun perusahaan dapat terpenuhi bila penghasilan yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawan untuk dapat memberikan suatu kontribusi, yaitu berupa prestasi kerja terbaik sesuai dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya motivasi. Perusahaan harus dapat menciptakan kondisi yang dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja dengan baik.

Motivasi disebut-sebut oleh para ahli sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam menampilkan kinerjanya. Motivasi

menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menampilkan kinerjanya karena

Motivasi merupakan satu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. (J. Winardi, 2001:6)

Tugas meningkatkan motivasi karyawan memang bukan tugas yang mudah. Latar belakang dan perbedaan karakteristik tiap individu, membuat mereka melihat dan menerima suatu keadaan dalam perusahaan dari berbagai tiap sudut pandang. Cara karyawan bereaksi terhadap pekerjaan dan kebijakan yang diambil perusahaan, interaksi terhadap rekan kerja menampilkan beragam variasi.

Salah satu cara motivasi kerja dengan memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan. Pengembangan karir pada karyawan sangat berperan penting dalam penciptaan sumber daya manusia potensial yang mengakibatkan perusahaan menjadi handal dalam menghadapi perubahan zaman yang terus meningkat.

Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki kebutuhan untuk mendapat mengembangkan potensi dirinya melalui pengembangan karir dalam perusahaan. Pengembangan karir dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas oleh perusahaan pada karyawannya yang membantu karyawan untuk menentukan tujuan, arah, jalur, dan pengembangan karirnya. Dengan adanya kejelasan dalam pengembangan karir maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sesuai

dengan visi dan misi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan dapat memenangkan persaingan tersebut.

Pengembangan karir dalam perusahaan merupakan suatu umpan balik yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi, performansi, kerja dan loyalitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian pengembangan karir disamping untuk pencapaian tujuan perusahaan, juga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan pada perusahaan, sehingga akan terjadi hubungan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan.

PT. Ultrajaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman kemasan yang berbahan dasar dari hasil peternakan dan pertanian. PT. Ultrajaya melakukan penjualan sebesar 90% secara nasional dan sisanya untuk ekspor ke berbagai negara di Eropa, Amerika dan lain-lain. PT. Ultrajaya sebagai industri makanan dan minuman kemasan, juga dituntut untuk dapat menyesuaikan pada era globalisasi dimana perekonomian bangsa semakin meningkat. Salah satunya PT. Ultrajaya berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja dari karyawannya. Indikator dari motivasi antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang masalah pengembangan karir untuk memotivasi kerja karyawan, maka penulis mengadakan penelitian di PT. Ultrajaya dan menuangkannya dalam skripsi dengan judul:

**“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENINGKATAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ULTRAJAYA.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah, maka perlu kiranya mengidentifikasi masalah yang timbul. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan permasalahan dan memperjelas arah penelitian sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas. Masalah-masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut :

- 1 Bagaimanakah pelaksanaan pengembangan karir di PT. Ultrajaya?
- 2 Bagaimanakah motivasi kerja karyawan di PT. Ultrajaya?
- 3 Sejauhmanakah pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan pada PT. Ultrajaya?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah mengumpulkan data-data dan bahan kajian yang berhubungan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir yang dijalankan PT. Ultrajaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Ultrajaya.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Ultrajaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Penulis, agar dapat lebih memahami dan menambah pengetahuan di bidang pengembangan karir dalam hubungannya dengan motivasi kerja sehingga ada gambaran yang jelas dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan kebijaksanaan dalam kaitan dengan pengembangan perusahaan di masa yang akan datang, khususnya dalam peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pelaksanaan pengembangan karir karyawan
3. Pihak lain, khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa, sebagai bahan bagi penelitian lebih lanjut mengenai penelitian serupa maupun studi lebih lanjut.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Dalam suatu organisasi yang selalu memiliki tujuan yang harus dicapai, yang dapat diwujudkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain semaksimal mungkin. Manusia dalam suatu organisasi ini memegang peranan yang sangat penting dimana peran aktif dan dominan dalam setiap

kegiatan organisasi, manusia menjadi sumber utama organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi.

Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari manusia yang mengelolanya dan ini berpengaruh terhadap prestasi perusahaan. Oleh karena itu dalam mengelola organisasi yang baik dibutuhkan manusia yang berkualitas. Dalam penciptaan manusia yang berkualitas, suatu perusahaan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya, dimana salah satunya dengan melaksanakan pengembangan karir. Pengembangan karir di sini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan seseorang karyawan dalam pelaksanaan tugas kerjanya.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2002 ; 213) mengungkapkan pendapat Bernadin dan Russel yang mendefinisikan karir sebagai berikut:

“... the sequence of a person’s work related activities and behaviors and associated attitude, values, and aspiration over the span of one’s life”

(Urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang)

Karir mengandung dua fokus utama, yaitu: (a) fokus internal dan (b) fokus eksternal. Fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya sedangkan fokus eksternal menunjuk pada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja

Pengembangan karir sangat diperlukan oleh karyawan maupun oleh perusahaan. Pengembangan karir dapat dijadikan pedoman bagi karyawan untuk mencapai jabatan-jabatan tertentu dalam suatu perusahaan, sedangkan bagi

perusahaan adalah pedoman untuk memperoleh karyawan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan, maka karir harus dikembangkan. Pengembangan karir merupakan suatu proses terencana yang dilakukan secara kotinuitas untuk mempersiapkan karyawan melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, dimana perusahaan memfasilitasi kebutuhan karyawan tersebut.

Adapun yang dimaksud dengan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin yang dituangkan oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001 ; 77) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan adalah sebagai berikut:

“Career development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career maximum self-development”.

Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin di atas, pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir yang dilaksanakan tidak hanya sebagai program mutasi personal untuk menciptakan kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dan kemampuan yang dikehendaki, tetapi dengan melalui serangkaian pendidikan baik secara langsung atau tidak langsung melalui pelatihan untuk mempersiapkan seseorang pada jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir yang disiapkan dengan baik oleh perusahaan sangat menunjang kebutuhan karyawan untuk berprestasi dan merupakan mediator

menuju peningkatan kualitas karyawan itu sendiri, memperluas wawasan dan pengetahuan lingkungan kerja perusahaan.

Pengembangan karir berdasarkan karakteristiknya dapat ditinjau dalam dua sudut yaitu:

1. Sudut individu, yaitu perencanaan dan pengembangan karir ditujukan untuk mencapai tujuan individu yaitu dengan jalan mobilitas karir bagi masyarakat minoritas dan para wanita, mengidentifikasi tingkatan hidup, penilaian, pribadi, penetapan tujuan karir, pengembangan jalur karir dan penilaian kemajuan
2. Sudut organisasi, yaitu perencanaan dan pengembangan karir ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan tersebut organisasi menyediakan materi-materi, tempat kerja, penyuluhan jabatan dan modifikasi jadwal kerja.

Setelah pengembangan karir dilaksanakan, perusahaan berharap karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih maju dan berprestasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moral yang tinggi dan sikap positif terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan orang-orang bawahan. Dan moral yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi, jadi motivasi mempengaruhi moral yang lalu mempengaruhi hasil.

Malayu S.P Hasibuan (2002 ; 143) yang mengemukakan motivasi berdasarkan dari definisi Edwin B. Flippo adalah sebagai berikut:

“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organization objectives”.

(Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.)

Dari definisi motivasi di atas dapat dikemukakan bahwa perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawannya agar mereka dapat memperoleh banyak keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, pimpinan perusahaan harus memperhatikan cara-cara penanganan sumber daya manusia yang tepat dan terarah.

Perusahaan khususnya manajer perlu memahami bagaimana proses yang bersifat internal dan eksternal yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam memenuhi standar-standar kinerja. Penerapan pengembangan karir yang tepat diharapkan dapat menjadi motivator bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka.

Drs. Moekijat (2001) mengutip pendapat Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard :

“satisfying factors that involve feelings of achievement, professional growth, and recognition that one can experience in a job that offers challenge and scope are reffered to as motivators”

(faktor-faktor pemuas yang mengandung perasaan akan prestasi pertumbuhan professional dan penghargaan agar seseorang dapat

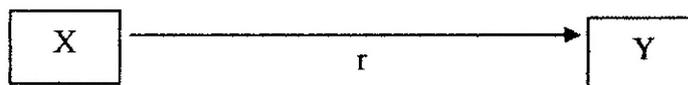
melakukan pekerjaan-pekerjaan yang memberi tantangan dan kesempatan disebut motivator).

Lebih lanjut Paul Hersey dan Kenneth H, Blanchard, mengungkapkan bahwa motivator tersebut mencakup :

- a. Prestasi kerja
- b. Penghargaan akan hasil kerja
- c. Pekerjaan yang menantang
- d. Tanggung jawab yang bertambah
- e. Pertumbuhan dan perkembangan

Dengan demikian secara teoritis terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Hubungan teoritis antara kedua konsep di atas merupakan kerangka berfikir yang dijadikan landasan berfikir ilmiah. Kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka pikiran



Keterangan :

X = pengembangan karir

Y = Motivasi Kerja

r = garis yang menggambarkan hubungan

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya. DR. Sugiyono (1994 : 39) dalam “Metode Penelitian Administratif” mengemukakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan atas fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.”

Adapun hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah :

“Terdapat pengaruh yang positif dari pelaksanaan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan”.

1.6 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian dapat di tarik kesimpulan.

1.6.1 Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yaitu: Pengaruh pengembangan karir Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Ultrajaya maka operasional dari kedua variable yang diteliti dapat dijabarkan dalam tabel operasional sebagai berikut :

Tabel 1.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Program Pengembangan Karir (X)	Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. T. Hani Handoko (2000 ; 123)	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja • Eksposure • Permintaan berhenti • Kesetiaan organisasional • Mentor dan sponsor • Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh • Dukungan manajemen • Pemberian umpan balik pada karyawan • Kelompok-kelompok kerja kohesif 	Ordinal
Motivasi kerja (Y)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencari kepuasan. Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan (2000 ; 143)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisiologis • Kebutuhan akan rasa aman • Kebutuhan sosial • Kebutuhan penghargaan • Kebutuhan aktualisasi diri 	ordinal

1.6.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel diatas, dimana:

Ho: Tidak terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja.

Hi: Terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja.

1.6.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1 Data primer yaitu :

Berupa data mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja dengan cara melakukan survey lapangan di PT. Ultrajaya, yaitu dengan wawancara melalui pihak-pihak terkait dengan penelitian ini. Selain itu dengan cara memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2 Data sekunder yaitu :

Berupa data yang diperoleh melalui studi literatur data tersebut dipelajari serta dikaji guna memperoleh dasar-dasar teori guna mendukung penelitian yang dilakukan oleh penulis.

1.6.4 Teknik Penentuan Sampel

Dalam melakukan penelitian ini tidak selalu perlu untuk meneliti individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya yang besar juga memerlukan waktu yang cukup lama, dengan meneliti sebagian dari populasi diharapkan hasil yang diperoleh akan menggambarkan sifat populasi tersebut.

Menurut Moh Nazir (1999;325), Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sedangkan Sampel adalah bagian dari populasi atau sejumlah subjek penelitian sebagai wakil dari populasi yang dituju.

Penarikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada pernyataan Gay yang dikutip oleh Consuelo. G. Sevilla ;dkk (1993;163), adalah sebagai berikut:

“ukuran minimum yang dapat diterima berdasarkan tipe penelitian deskriptif adalah 10% dari populasi, untuk populasi yang sangat kecil diperlukan minimum 20%.

1.6.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut :

1. Mengolah setiap jawaban dari setiap kuisioner yang telah disebarakan memberi skor pada masing-masing pertanyaan.
2. Pemberian nilai pada kuisioner yang telah disebarakan kepada responden dengan ketentuan sebagai berikut:

❖ Pertanyaan positif / mendukung diberi nilai, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

❖ Pertanyaan negatif / menghambat diberi nilai , yaitu :

Sangat Setuju (SS)	1
--------------------	---

Setuju (S)	2
Ragu – ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

3. Untuk menguji hipotesis jika tidak ada data kembar, maka dilakukan tes statistik, yaitu dengan

menggunakan rumus koefisien Rank Spearman yang bersimbol r_s

dengan rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \left(\sum D^2 \right)}{n \left(n^2 - 1 \right)}$$

Dimana:

n = Banyak sampel

D = beda urutan dalam satu pasangan data

Selanjutnya kolerasi Spearman jika ada data kembar dapat ditulis sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

Dimana :

r_s = koefisien kolerasi *rank* Spearman

di = selisih *rank* X dan *rank* Y yang ke-1

X = variabel bebas (penilaian kinerja)

Y = variabel terikat (motivasi kerja)

Penafsiran kolerasi antara variabel X dan Variabel Y yang dinyatakan dalam tabel

berikut disusun oleh Jalaludin Rachmat yaitu :

Tabel 1.2
Koefisien Korelasi dan Tafsiran Korelasi

<i>Koefisien korelasi</i>	<i>Tafsiran koefisien</i>
0.00 < r < 0.20	Hubungan rendah : lemah sekali
0.21 < r < 0.40	Hubungan rendah namun pasti
0.41 < r < 0.70	Hubungan yang cukup berarti
0.71 < r < 0.90	Hubungan cukup tinggi : kuat
0.91 < r < 1.00	Hubungan sangat tinggi kuat sekali

4. Uji tingkat signifikan koefisien korelasi untuk menghitung nilai t dengan

menggunakan rumus :

$$t = \frac{rs \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - rs^2}}$$

Selanjutnya untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima, yaitu dengan membandingkan t hitungan dengan t table;

- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika t hitung < t table, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini diadakan di PT. Ultrajaya. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Agustus sampai Desember 2006.

1.8 Sistematik Penulisan

Pada bab I pendahuluan, penulis menggambarkan latar belakang dari penelitian yang dilakukan. Yaitu mengingat pentingnya masalah pengembangan karir untuk memotivasi kerja karyawan. Dengan berdasar pada latar belakang, penulis perlu mengidentifikasi masalah untuk menyederhanakan permasalahan dan memperjelas arah penelitian. Pada bab I ini juga penulis mencantumkan maksud dan tujuan dari penelitian, kegunaan dari penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan teori-teori yang berkenaan dengan variabel-variabel penelitian yang saling berhubungan. Pada bab ini juga penulis menggambarkan metode penelitian yang digunakan dan lokasi juga waktu penelitian.

Pada bab II tinjauan pustaka, penulis mencoba untuk menggambarkan pengertian dan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia, menerangkan mengenai pengembangan karir dan motivasi secara khusus. Hubungan antara pelaksanaan pengembangan karir dengan motivasi kerja juga tertera pada bab ini

Pada Bab III penulis menggambarkan mengenai objek dan metode penelitian, dimana penulis menjabarkan objek penelitian secara detail, yaitu mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan *job description* dari setiap jabatan yang ada pada perusahaan. Metode penelitiannya juga di terangkan secara detail.

Pada bab IV penulis mencantumkan Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dimana penulis mencantumkan pengelolaan dari penelitian yang telah dilakukan, dan pembahasan secara menyeluruh mengenai penelitian yang telah dilakukan

Pada bab V dimana penulis membuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab IV dan memberi saran sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.