

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis memilih sebuah perguruan tinggi swasta di Indonesia, Universitas Telkom atau *Tel-u*. Kampus utama *Tel-u* terletak di Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

1.1.1 Sejarah Perkembangan

Universitas Telkom merupakan penggabungan dari empat Perguruan Tinggi Swasta, yaitu Institusi Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom, dan Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom).

Dengan semangat “Creating the Future”, dalam 4 tahun setelah berdirinya, Universitas Telkom telah berubah menjadi universitas kelas dunia yang terdiri dari 13 direktorat yaitu direktorat admisi, akademik, Bandung Techno Park, endowment dan alumni, keuangan, logistic dan aset, pasca sarjana & advance learning, pengelolaan mahasiswa, pusat pengembangann karir, sekertariat universitas, sistem informasi, dan sumber daya serta terdiri dari 7 fakultas (sekolah) dan 31 program (departemen) untuk studi sarjana dan pascasarjana sebagai berikut: Sekolah Teknik Elektro, Sekolah Teknik Industri, Sekolah Komputasi, Sekolah Bisnis Ekonomi, Sekolah Komunikasi dan Bisnis, Sekolah Industri Kreatif, Sekolah Ilmu Terapan. Pertumbuhan mahasiswa tumbuh sangat pesat dari 17.000 hingga 30.000 termasuk mahasiswa internasional dari 28 negara seperti Timor Leste, Malaysia, Thailand, Korea Selatan, Kamboja, Vietnam, Belanda, Jerman, Kroasia, Jordania, Sudan, dll, di mana konten disampaikan dalam bahasa Inggris. Program ini memberikan kunjungan jangka pendek internasional, pertukaran, atau double degree dengan universitas mitra termasuk Universitas Wosoong (Korea), Kumoh Institute of Technology (Korea), Kumamoto University (Jepang), Saxion University 2 (Belanda), UUM Malaysia, UTHM Malaysia, dll. Luas bidang penelitian ditutupi oleh 32 kelompok penelitian, dan 120 laboratorium. Pusat Penelitian yang tersedia di Universitas Telkom meliputi Bisnis ICT dan Kebijakan Publik, Ekosistem Bisnis Digital, Teknologi Nirkabel Tingkat Lanjut, Pusat untuk *Internet of Things*.

Pusat Inovasi, yaitu Bandung Techno Park (BTP) secara aktif melibatkan pengembangan dan pendampingan perusahaan baru, inkubasi bisnis, dan penyediaan solusi teknologi di bidang TIK. Sejak Desember 2016, Universitas Telkom telah terakreditasi "A", yang berarti lembaga luar biasa, dinilai oleh BAN PT (Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi Indonesia). Akreditasi luar biasa ini hanya diberikan kepada 48 universitas, di antara 4500 institusi pendidikan tinggi di Indonesia. Selain diakui sebagai lembaga terbaik, baru-baru ini, hampir 70% dari semua program yang ditawarkan oleh universitas telah mencapai tingkat akreditasi tertinggi oleh BAN PT.

Selain itu, Universitas Telkom menerima 5 bintang dari QS Star pada tahun 2017, dalam kategori pengajaran, kelayakan kerja, inovasi, dan inklusivitas. Dewan akreditasi internasional lainnya seperti IABEE dan ABEST 21 (Jepang) juga mengakui beberapa departemen, sementara ASIC (Layanan Akreditasi Kolese Internasional - Inggris) sedang menilai 6 program di tiga fakultas.



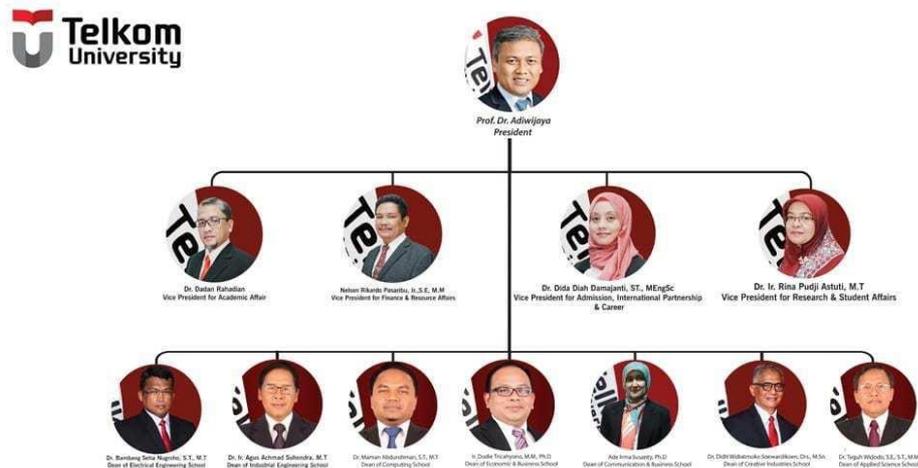
Gambar 1. 1 Logo Universitas Telkom

Sumber: (www.telkomuniversity.ac.id)

1.1.2 Jenis Usaha dan Produk Perusahaan

Universitas Telkom bergerak di bidang pendidikan yang produk utamanya ialah sebagai institusi perguruan tinggi. Pertumbuhan yang pesat dari ICT (Information and Communication Technology) mengarahkan Universitas Telkom untuk fokus pada pendidikan dan penelitian berbasis ICT di bidang teknik, bisnis, dan industry kreatif. Universitas Telkom sebagai area penelitian menyediakan pusat penelitian diantaranya adalah Bisnis ICT dan Kebijakan Publik, Ekosistem Bisnis Digital, Teknologi Nirkabel Tingkat Lanjut, Pusat untuk Internet of Things. Selain itu Universitas Telkom juga menyediakan pusat inovasi yang bernama Bandung Techno Park (BTP) yang secara aktif melibatkan pengembangan dan pendampingan perusahaan baru, inkubasi bisnis, dan penyediaan solusi teknologi di bidang TIK.

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Universitas Telkom
Sumber: (telkomuniversity.ac.id) diakses pada 22 Juni 2019

1.1.4 Visi Misi

Visi:

Menjadi World Class University yang aktif terlibat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni dengan berbasis teknologi informasi.

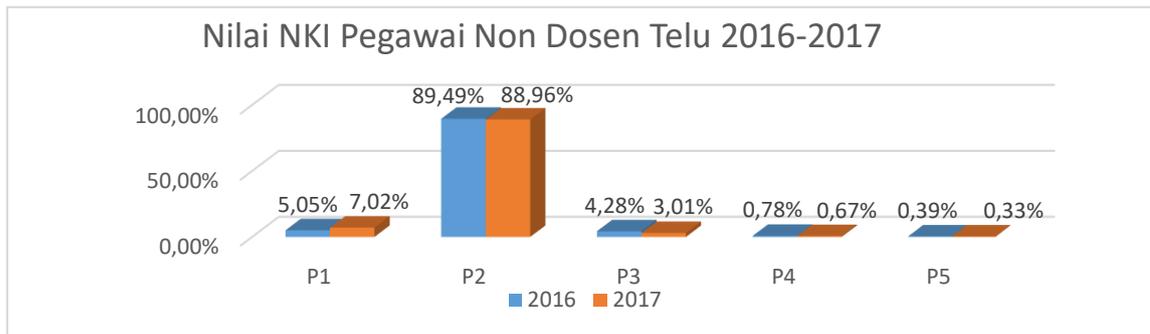
Misi:

1. Mengatur dan mengembangkan pendidikan bertaraf internasional.

2. Memajukan dan menyebarluaskan sains, teknologi, manajemen, dan seni yang diakui secara internasional.
3. Memanfaatkan sains, teknologi, manajemen, dan seni, untuk kesejahteraan dan peradaban yang lebih baik.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Menurut Debrike *et. al* (2017) sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Suryadani (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung dalam bekerja yang berasal dari lingkungan kerjanya, seperti pengembangan karir. Tentu sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang mumpuni dalam setiap bidangnya agar dapat menunjang organisasi itu sendiri. Dengan semakin berkembangnya kinerja pegawai di dalam organisasi maka semakin berkembang pula organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu ingin meningkatkan kualitas setiap individu pegawainya agar memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang kompeten untuk organisasinya. Dukungan yang diberikan organisasi adalah salah satu faktor penting untuk mendorong pegawai agar menjadi individu yang lebih berkualitas. Berdasarkan data yang telah didapatkan kondisi kinerja pegawai dosen di Universitas Telkom sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Grafik Penilaian Kinerja Tenaga Kerja

Sumber: Rekap nilai indeks NKI (2017)

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Penunjang Akademik Non Dosen Universitas Telkom Periode 2016-2017

Nilai NKI	Range	Keterangan	Tahun 2017	Tahun 2016
P1	≥ 110	Luar Biasa	7,02%	5,05%
P2	$103 \leq X < 110$	Diatas Target	88,96%	89,49%
P3	$96 \leq X < 103$	Mencapai Target	3,01%	4,28%
P4	$90 \leq X < 96$	Dibawah Target	0,67%	0,78%
P5	< 90	Jauh dibawah Target	0,33%	0,39%

Berdasarkan hasil data perbandingan NKI Tel-U 2016-2017 diketahui ada 5 kategori penilaian kinerja antara lain: P1 (Luar Biasa), P2 (Diatas Target), P3, (Mencapai Target), P4 (Dibawah Target) dan P5 (Jauh Dibawah Target). Dilihat dari tahun 2016 sampai 2017 kinerja pegawai Universitas Telkom P1 (luar biasa) mengalami peningkatan 1,97% sedangkan untuk kategori P2 (diatas target) dan P3 (mencapai target) mengalami penurunan masing-masing yaitu 0,98% dan 1,27%. Penurunan juga terjadi pada kategori P4 (dibawah target) dan P5 (jauh dibawah target) dengan penurunan masing-masing 0,11% dan 0,06%.

Menurut Suryadani (2016) mengatakan bahwa organisasi harus menyadari betapa pentingnya pengembangan karir yang positif bagi tenaga kerja di dalam organisasi guna untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, dengan mengenali dengan baik kebutuhan pegawai dan akan mendapatkan hasil yang terbaik nantinya. Dengan adanya pengembangan karir yang matang untuk pegawainya dalam suatu organisasi akan membuat setiap pegawai dihargai karena karir mereka sangat diperhatikan di dalam organisasi dan otomatis pegawai akan memberikan timbal balik yang baik dengan meningkatkan kinerja mereka yang berimbas baik dengan produktifitas organisasi itu sendiri. Selain itu pengertian dari pengembangan karir sendiri adalah usaha yang dilakukan dengan mengikuti berbagai macam kegiatan yang dilakukan pegawai untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah direncanakan.

Menurut Deborah *et.al* (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karier sejak dini sangat penting dilakukan oleh setiap karyawan di zaman globalisasi ini dengan pertumbuhan penduduk dan teknologi yang semakin berkembang. Dimana perencanaan karier ini bisa menjadi investasi jangka panjang agar para pegawai tidak terjebak pada situasi yang tidak ingin berkembang dalam pendidikan nya dan hanya menerima apa adanya tanpa memikirkan konsekuensi di masa mendatang. Maka dari itu pengembangan karier sangat penting untuk ditanamkan kepada setiap pegawai saat ini agar dapat bersaing di dunia usaha.

Pengembangan karier sudah diterapkan di berbagai perguruan tinggi di Indonesia, salah satu contohnya perguruan tinggi swasta di Indonesia yaitu Universitas Telkom. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Pengembangan karir & JAD bahwa di Universitas Telkom karir pegawai dimulai setelah rekrutasi yang dimana pada saat pegawai melamar pekerjaan atau proses rekrutasi itu belum masuk kedalam proses karir, awal karir pegawai dimulai ketika pegawai tersebut telah dinyatakan lulus seleksi dan mendapatkan NIP.

Kepala Urusan Pengembangan Karir & JAD Di Universitas Telkom mengatakan ada sedikit perbedaan saat ini dengan beberapa tahun kebelakang untuk

tenaga administrasi ada yang statusnya *outsourcing*, profesional dan pegawai tetap, untuk status *outsourcing* itu sendiri bisa disebut bahwa mereka tidak mempunyai karir maksudnya karir tidak berlaku untuk mereka begitupun untuk profesional karena masa kerja profesional hanya berdasarkan kontrak pertahun dan bila tenaga kerja profesional itu ingin digunakan kembali maka kontrak harus diperpanjang, jadi bisa dibilang masa kerjanya akan berulang. Aturan tenaga kerja untuk status profesional ketika kontrak tersebut sudah habis, kontrak tersebut tidak bisa langsung diperpanjang dan hanya bisa diperpanjang untuk sekali saja sehabis itu kontrak tersebut harus diputus. Tetapi bila tenaga kerja profesional tersebut ingin digunakan maka dia harus diberikan waktu jeda terlebih dahulu, dengan pemberian waktu jeda pihak SDM akan memulai dari awal kembali untuk tenaga kerja profesional tersebut maka bisa dibilang bahwa tenaga profesional ini tidak mempunyai karir. Karir dari tenaga kerja yang statusnya profesional tersebut hanya terikat di kontrak saja, apa yang telah tercantum di kontrak seperti hak maupun kewajiban, diluar yang tercantum dari kontrak tersebut bukan untuk menjadi kewajiban tersendiri bagi tenaga kerja tersebut. Selain dari status *outsourcing* dan profesional ada pula status pegawai tetap, proses pertama untuk pegawai tetap adalah setelah rekrutasi dan dimulai dari calon pegawai, pegawai yang baru masuk atau disebut calon pegawai tidak bisa langsung ditetapkan sebagai pegawai tetap karena calon pegawai ini akan diamati satu sampai tiga tahun tergantung evaluasi dan rekomendasi itu sendiri kalo memang evaluasi dan rekomendasinya baik, calon pegawai itu akan diangkat menjadi pegawai tetap.

Untuk *entry level* pegawai di Universitas Telkom itu sendiri dimulai pertama kali untuk tenaga administrasi yaitu dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan. Yang dimana *entry level* TPA dimulai dari TPA 5 yaitu untuk latar belakang D3, TPA 3 untuk latar belakang S1, TPA 2 untuk latar belakang S2, dan TPA 1 untuk latar belakang S3. Kepala Urusan Pengembangan Karir & JAD mengatakan selain dari tingkatan *entry level* ada juga dari tingkatan posisi yang dimana pada tingkatan posisi ini selain dipengaruhi dari tingkatan *entry level* dipengaruhi juga oleh kenaikan pangkat dari pegawai tersebut yang dapat merubah tingkatan karir posisi mereka, tingkat posisi dalam kenaikan karir juga sama seperti

entry level yaitu 5 tingkatan. Berikut tingkat posisi dari *entry level* di Universitas Telkom pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Tingkat Posisi Entry Level

Posisi Kependidikan	Kesetaraan Posisi	Pendidikan
TPA 1	Officer I.1	S3
TPA 2	Officer II.2	S2
TPA 3	Officer II.1	S1
TPA 4	Officer II.2	-
TPA 5	Officer II.3	D3

Sumber: (www.hr.telkomuniversity.ac.id)

Selain itu juga penerimaan pegawai di Universitas Telkom untuk tenaga kependidikan yaitu staff, apapun ijazahnya dimulai dari TPA 5. Seiring berjalannya waktu staff yang mempunyai ijazah S1 akan diberikan peluang untuk penyetaraan ijazah yang dimana mereka akan diseleksi kembali agar ijazah S1 mereka dapat diakui berdasarkan kinerjanya yang baik dan minimal tahun masa kerja pegawai. Dalam penyetaraan ijazah dilakukan proses seleksi karena semua staff pada saat masuk pekerjaan mereka dimulai dari administrasi yang dimana latar belakang pendidikan mereka D3, oleh karena itu mereka harus mengikuti proses seleksi untuk penyetaraan ijazah kecuali untuk pustakawan dan sisfo yang dimana mereka bisa dimulai dari S1, karena pegawai yang sifatnya diakui S1 mereka levelnya analis sudah bukan lagi tenaga administrasi. Dilakukannya proses seleksi dalam penyetaraan ijazah selain berdasarkan hal diatas, karena mereka yang memiliki ijazah S1 belum tentu mereka bisa bertindak sebagai analis maka dari itu proses seleksi untuk penyetaraan ijazah sangatlah diperlukan. Ada jenjang karir yang memang mereka harus melalui tahapan seleksi, ada jenjang karir yang memang itu menjadi hak dari orang tersebut.

Berbeda dengan hal diatas, ada proses pegawai yang jenjang karirnya memang hak pegawai tersebut. Begitu pegawai tersebut masuk pertama kali di TPA

5 maka pegawai tersebut akan mengalami kenaikan posisi berkala, jadi ketika pegawai tersebut masuk dari TPA 5 dan dia bekerja minimal dua tahun sebagai pegawai tetap dan dia mempunyai nilai kinerja individu bagus yaitu P2 dan ijazah D3 yang diakui maka pegawai tersebut mempunyai hak untuk naik level ke TPA 4 dan naik level lagi ke TPA 3, tetapi selama ijazah dari pegawai tersebut masih D3 dia akan berhenti di TPA 3 tetapi bila kemudian pegawai tersebut mempunyai ijazah S1 dan diakui maka pegawai tersebut bisa naik ke TPA 2 begitu pun seterusnya.

Career path di Universitas Telkom tergantung dari ijazah yang dimiliki dan juga pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut apakah membutuhkan cukup dengan spesifikasi D3 atau S1. Kembali lagi ke *career path* di Tel-U, untuk tenaga administrasi yang lulusan D3 memang sudah ditentukan untuk proses jenjang karirnya dan porsi pekerjaan mereka seperti apa, semua tergantung dari ijazah pegawai tersebut. Tetapi masalah yang kadang terjadi seiring berjalannya waktu untuk pekerjaan level analisis yang seharusnya diperuntukan untuk orang lulusan S1 mampu juga dikerjakan oleh orang lulusan D3, karena orang lulusan D3 yang memang dari faktor pengalaman kerja, kemampuan otodidak yang dimiliki mereka mudah berkembang. Oleh karena itu, *career path* di Tel-u juga bisa dilihat dari start pegawai tersebut darimana dan otomatis ujung dari perjalanan karir pegawai itu akan diketahui.

Selain dari karir staf ada juga karir dari struktural yang dimana karir struktural ini bisa diisi oleh TPA dan dosen, ada struktural yang memang harus diisi oleh dosen terutama di fakultas tetapi ada juga TPA yang mempunyai kesempatan untuk mengisi posisi karir struktural di fakultas tetapi hanya sampai dengan kepala urusan karena posisi kepala urusan itu bersifat general bisa diisi oleh dosen maupun TPA. Selain itu, diluar fakultas ada yang namanya direktorat, seperti sdm dan keuangan pada posisi tersebut bisa diisi oleh TPA maupun diisi oleh dosen. Untuk posisi TPA yang mengisi struktural *startnya* dimulai dari KAUR yang syaratnya orang tersebut harus berada di TPA 3 tetapi ada juga yang berasal dari *entry level* dari TPA 5 yang dimana TPA tersebut mempunyai masa kerja yang sudah teruji dan naik tingkat secara berkala maka orang tersebut bisa mengisi di TPA 3. Setelah

dari kepala urusan jenjang karir selanjutnya adalah kepala bagian yang dimana syarat khusus untuk mengisi posisi tersebut adalah minimal S1 yang otomatis orang-orang yang tidak memiliki latar belakang S1 mereka tidak akan bisa ke jenjang selanjutnya karena mereka akan berhenti di kepala urusan tetapi bila orang tersebut ingin naik menjadi kepala bagian, orang tersebut harus mempunyai ijazah S1 yang diakui oleh institusi, maka orang tersebut dapat naik dari kepala urusan menjadi kepala bagian. Jenjang selanjutnya setelah kepala bagian yaitu direktur, posisi direktur ini adalah posisi terakhir dan posisi ini adalah batas TPA untuk mengisi struktural di direktorat karena posisi tersebut merupakan posisi tertinggi untuk TPA.

Peneliti melakukan survei atau *pilot study* yang berbentuk kuesioner dengan pernyataan yang disebarakan kepada karyawan non dosen di Universitas Telkom, penulis menyebarkan *pilot study* secara acak kepada 30 karyawan. Berikut hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Kuesioner Pra Penelitian Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jumlah Responden				Persentase	Keterangan
		STS	TS	S	SS		
1	Saya melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkala	2	15	10	3	61,67%	Rendah
2	Saya melakukan mentoring bersama rekan kerja / atasan untuk mengembangkan karir saya di Universitas Telkom.	1	8	15	6	71,67%	Tinggi
3	Saya mengikuti proses orientasi yang di selenggarakan	2	7	15	6	70,83%	Tinggi

	oleh Universitas Telkom.						
4	Bagi saya, proses orientasi meliputi adaptasi, kerjasama dan komunikasi di Universitas Telkom sangat penting.	1	7	14	8	74,17%	Tinggi
5	Saya memiliki kesempatan yang besar untuk memajukan karir dengan meliputi pengembangan skill dan peningkatan pengalaman Universitas Telkom.	1	3	16	10	79,16%	Tinggi

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2019)

Pada Tabel 1.3 diketahui dari 30 responden, tingkat pengembangan karir terkecil berdasarkan persentase yaitu saya melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkala dengan persentase 61,67 yang dikategorikan rendah. Sedangkan pernyataan dengan persentase terbesar adalah saya memiliki kesempatan yang besar untuk memajukan karir dengan meliputi pengembangan skill dan peningkatan pengalaman Universitas Telkom dengan persentase 79,16 yang dikategorikan tinggi.

Dari pemaparan data yang telah didapat peneliti menyimpulkan bahwa terdapat kendala dalam pengembangan karir di Universitas Telkom. Salah satu kendalanya adalah dalam pernyataan pelatihan dan pengembangan secara berkala yang dilakukan bagian manajerial untuk setiap karyawannya yang berada di kategori rendah. Yang berarti pelatihan dan pengembangan di Universitas Telkom belum dilakukan secara berkala kepada setiap karyawannya sehingga hal tersebut

dapat mengakibatkan terhambatnya karir karyawannya, dimana pelatihan dan pengembangan sangat penting diberikan untuk karyawan sehingga karyawan tersebut bisa terqualifikasi dengan baik dalam pengembangan karir mereka dengan diberikan pelatihan dan pengembangan secara berkala. Menurut hasil penelitian terdahulu dan data organisasi yang telah didapatkan dan dijabarkan oleh peneliti. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Telkom”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, salah satu kendalanya adalah dalam pernyataan pelatihan dan pengembangan secara berkala yang dilakukan bagian manajerial untuk setiap karyawannya yang berada di kategori rendah. Yang berarti pelatihan dan pengembangan di Universitas Telkom belum dilakukan secara berkala kepada setiap karyawannya sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan terhambatnya karir karyawannya, dimana pelatihan dan pengembangan sangat penting diberikan untuk karyawan sehingga karyawan tersebut bisa terqualifikasi dengan baik dalam pengembangan karir mereka dengan diberikan pelatihan dan pengembangan secara berkala. Sedangkan untuk kinerja karyawan non dosen pada tahun 2017-2016 untuk kategori P2 (diatas target) dan P3 (mencapai target) mengalami penurunan masing-masing yaitu 0,98% dan 1,27%. Penurunan juga terjadi pada kategori P4 (dibawah target) dan P5 (jauh dibawah target) dengan penurunan masing-masing 0,11% dan 0,06%. Pokok permasalahan yang bisa diambil yaitu: Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Telkom?

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan karier yang diterapkan Universitas Telkom?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Universitas Telkom?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Universitas Telkom?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini ialah untuk:

1. Untuk mengetahui pengembangan karier di Universitas Telkom.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Universitas Telkom.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Universitas Telkom.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian diharapkan mendapatkan manfaat-manfaat yang diharapkan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi contoh untuk perusahaan lain dalam mengembangkan karier dari setiap karyawan nya sehingga perusahaan maupun organisasi diluar sana dalam mengelola SDM mereka dengan baik dan berkualitas.

2. Manfaat Praktis

- A. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi, dan merupakan penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

- B. Bagi Universitas Telkom

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Universitas Telkom.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Universitas Telkom dengan variabel independen pengembangan karier. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Universitas Telkom, peneliti melibatkan karyawan yang berada di perusahaan untuk penelitian ini.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Adanya sistematika penulisan untuk mempermudah pembahasan dan penulisan. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini peneliti akan membahas tentang gambaran dari objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini membahas tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode, karakteristik penelitian, dan tahapan dalam pelaksanaan penelitian. Dalam bab ini juga peneliti menjabarkan tahapan yang digunakan dalam pendekatan dalam melakukan penelitian, pengumpulan data dan sumber data, melakukan uji validitas dan reliabilitas data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjabarkan hasil dari analisis responden terhadap variable penelitian, hasil analisis statistik dan hasil analisis dari pengaruh variable terhadap hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan terhadap hasil penelitian yang dilakukan peneliti serta saran-saran yang membangun untuk perusahaan kedepannya.