

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dunia globalisasi modern semakin banyak persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, karyawan pada suatu perusahaan perlu meningkatkan pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karier agar menjadi sumber daya manusia yang kualitas. Sumber daya manusia yang profesional dan terampil sangat penting bagi sebuah perusahaan karena mereka memainkan peran utama dalam mencapai sasaran perusahaan.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. atau yang lebih dikenal dengan nama Bank BTN adalah suatu perseroan terbatas yang berfokus pada bidang perbankan dan jasa keuangan yang tergolong dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada Masa penjajahan Belanda, pada tahun 1897, Postspaarbank didirikan di Batavia (sekarang Jakarta), yang menjadi cikal bakal berdirinya Bank BTN. Tanggal 9 ditetapkan sebagai hari BTN. Pada 22 Juni 1963, Republik Indonesia menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 Tahun 1963, yang mengubah nama Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara. Kini, Bank BTN telah berkembang menjadi badan usaha pusat yang mandiri. PT Bank Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. saat ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor perbankan. BTN berkomitmen menyediakan tiga jenis layanan perbankan: personal, bisnis, dan syariah untuk mendukung pembiayaan sektor perumahan.

Kantor Cabang Bekasi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. berada di Jalan Jend. Sudirman No. 19, Kelurahan Harapan Mulya, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat. Bank BTN Kantor Cabang Bekasi terdiri dari KCP Bintara, KCP Pondok Hijau Permai, KCP Galaksi, Duta, KCP Jati Bening, KCP Bekasi Jaya Indah, KCP Setia Mekar, KCP Mustika Jaya, KCP

Dukuh Zamrud, KCP Grand Prima Bintara, dan KCP Rawa Kalong. Saat ini Bank BTN Kantor Cabang Bekasi memiliki 178 karyawan .

Tabel 1.1 Hasil *Pra-Survey* Variabel Pengembangan Karier

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah manajemen perusahaan dalam menyesuaikan kebutuhan karier?	7 orang	70 %	3 orang	30 %
2	Apakah perusahaan memberikan kesempatan serta peluang untuk tumbuh?	6 orang	60%	4 orang	40%
3	Apakah perusahaan memberikan kesempatan maju dan adil kepada kesemua karyawan?	4 orang	70%	6 orang	30%
4	Apakah perusahaan informasi peluang karier kepada seluruh karyawan dengan mudah?	3 orang	30%	7 orang	70%
5	Apakah semua karywan memiliki peluang yang sama dalam peningkatan promosi karier?	7 orang	70%	3 orang	30%
6	Apakah mutasi karyawan diperlukan untuk mengembangkan karier?	9 orang	90%	1 orang	10%
7	Apakah pengembangan	9	90%	1	10%

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
	karier dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan?	orang		orang	

Sumber: Hasil *Prasurvey* (2024)

Sepuluh karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi telah *prasurvey* dan hasilnya mengungkapkan bahwa mereka menginginkan kenaikan jabatan dan posisi yang lebih tinggi, tetapi perusahaan tidak memberikan kesempatan maju dan adil serta perusahaan tidak memberikan informasi yang mudah kepada seluruh karyawan sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan kariernya.

Pengembangan karier di Bank BTN mengikuti pedoman yang terdapat dalam Kebijakan Khusus No. KK.3-A, yang diterbitkan pada 31 Oktober 2023 dan berfokus pada Siklus Sumber Daya Manusia. Bank BTN menyediakan dua jalur karier berbeda: jalur karier umum dan jalur karier khusus. Jalur karier umum merupakan prinsip yang menjelaskan seseorang dapat berpindah dari satu posisi ke posisi lain (dari Pekerjaan Pengumpan ke Pekerjaan Target tertentu) berdasarkan faktor-faktor seperti hierarki posisi, tingkat pekerjaan, dan potensi pengembangan profesional. Sementara itu, jalur karier khusus adalah lintasan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan posisi tertentu di perusahaan. Posisi ini membutuhkan keterampilan teknis dan/atau keahlian khusus yang relevan dengan bisnis Bank.

Pengembangan karier sangat diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karier bertujuan agar karyawan memiliki kemampuan lebih tinggi daripada sebelumnya. Melalui pengembangan karier, karyawan akan memperoleh peningkatan dalam keterampilan kerja dan pengetahuan teknis. Menurut Suwarno dan Aprianto (2019:59), “Pengembangan karier ini merupakan salah satu cara karyawan menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya dan mempertahankan posisinya saat ini.”

Widodo (2015:114) mengatakan bahwa seseorang menunjukkan perkembangan dalam karier atau posisi profesional mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Proses ini ditopang oleh penilaian terhadap kepribadian individu, termasuk riwayat kerja, dan latar belakang. Penelitian yang dilakukan oleh Modjo, Yakup, dan Setiawan (2022:111) menjelaskan terkait pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja dimiliki karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan.

Fauzi, dkk. (2022:729) berpendapat faktor yang memengaruhi pengembangan karier antara lain pendidikan, motivasi, loyalitas karyawan, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Hakim (2023:465) faktor yang memengaruhi pengembangan karier yaitu pendidikan, prestasi kerja, dan kompetensi. Yanti dan Yanti (2020:378) menyatakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi pengembangan karier adalah disiplin kerja. Untuk dapat melihat anteseden pengembangan karier yang terjadi di lapangan dilakukan *prasurey* terhadap 10 orang responden. Berikut tabel hasil *prasurey* mengenai fenomena yang terjadi dalam perusahaan yang dapat memberikan pengaruh kepada pengembangan karier karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.

Tabel 1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karier PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Frekuensi Responden	%
	Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya Pengembangan Karier			
1	Pendidikan	10	5	50%
2	Motivasi	10	3	30%
3	Loyalitas Karyawan	10	2	20%
4	Pengalaman Kerja	10	6	60%
5	Produktivitas Kerja	10	1	10%

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Frekuensi Responden	%
Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya Pengembangan Karier				
6	Prestasi Kerja	10	7	70%
7	Kompetensi	10	2	20%
8	Disiplin Kerja	10	4	40%

Sumber: Hasil *Prasurvey* (2024)

Merujuk pada tabel 1.2 hasil *prasurvey* kepada 10 orang karyawan, bahwa aspek yang paling berpengaruh dalam pengembangan karier karyawan dikarenakan oleh aspek pendidikan dengan persentase sebesar 50%, pengalaman kerja sebesar 60%, dan prestasi kerja sebesar 70%. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, serta prestasi kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan karier di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. khususnya bagi karyawan di Kantor Cabang Bekasi.

Pendidikan menjadi salah satu faktor guna pengembangan karier karyawan. Menurut Modjo, Yakup, dan Setiawan (2022:40) pendidikan adalah suatu kegiatan yang memiliki tujuan guna memajukan keahlian, wawasan, dan etika seseorang agar karyawan mendapatkan poin lebih, dari segala aspek kehidupan. Pendidikan memiliki peran penting untuk pengembangan karier karena pendidikan seseorang akan membentuk, mempersiapkan, dan mengembangkan kemampuannya di masa yang akan datang.

Permasalahan pengembangan karier pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi disebabkan oleh pendidikan. Adanya perbedaan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Perbedaan ini dapat memengaruhi kompetensi karyawan yang akan mengakibatkan tidak efisiennya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan ini terlihat pada saat karyawan memberikan layanan kepada nasabah, membutuhkan waktu lama

bagi nasabah untuk menunggu layanan yang diberikan pihak bank. Jika dibiarkan dapat terhadap kegiatan perusahaan yang akhirnya akan menghalangi perusahaan tersebut untuk mencapai kinerjanya oleh Ayuni, Sujana, dan Novarini (2022:203).

Tabel 1.3 Hasil *Pra-Survey* Variabel Pendidikan

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan di perusahaan	4 orang	40%	6 orang	60%
2	Melalui pendidikan formal saya, mendapatkan pengetahuan yang saya miliki	9 orang	90%	1 orang	10%
3	Pendidikan formal yang sudah saya capai memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	10 orang	100%	0 orang	0%
4	Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan	8 orang	80%	2 orang	20%
5	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaan saya	3 orang	30%	7 orang	70%
6	Saya memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaan saya	9 orang	90%	1 orang	10%
7	Beban kerja saya sesuai	8 orang	80%	2 orang	20%

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
	dengan keahlian yang saya miliki				
8	Kompetensi yang saya miliki membuat saya lebih mudah dalam bekerja	9 orang	90%	1 orang	10%

Sumber: Hasil *Prasurvey* (2024)

Tabel 1.3 adalah hasil *prasurvey* yang dilakukan peneliti terhadap sebesar besar pengaruh pendidikan yang dirasakan oleh karyawan. Survei tersebut dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 10 orang. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan di perusahaan” sebanyak 6 orang atau 60% memilih jawaban “tidak” dan pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaan saya” sebanyak 7 orang atau 70% orang yang memilih jawaban “tidak”. Artinya saat ini karyawan merasa pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan di perusahaan.

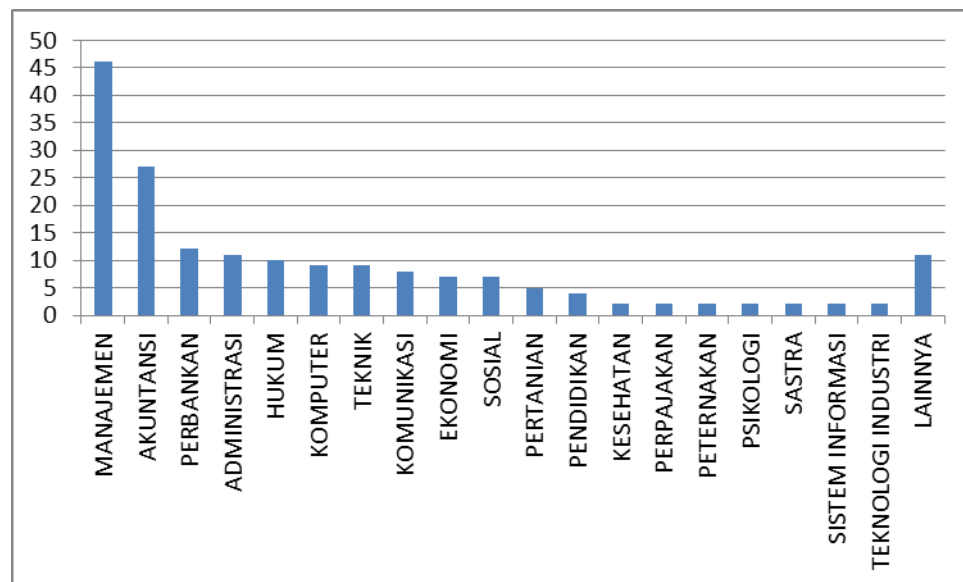
Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi

Tingkat Pendidikan	
SMA/SMK	9
Diploma	41
Sarjana	126
Magister	2
TOTAL	178

Sumber: PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi
(2024)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa karyawan total keseluruhan 178 orang pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi memiliki tingkatan pendidikannya tamatan SMA/SMK, Diploma, Sarjana, dan Magister. Tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi masih menghadapi kendala pengembangan karier karyawan karena dua faktor utama: tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan tanggung jawab pekerjaan yang sebenarnya. Maka perlu adanya peningkatan jenjang pendidikan agar memiliki pengalaman akademis yang lebih banyak.

Gambar 1.1 Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi



Sumber: PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi
(2024)

Didapati bahwasannya tidak semua karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi didasarkan pada latar belakang pendidikan manajemen ataupun akuntansi, tetapi terdapat juga yang berlatar

belakang pendidikan lainnya. Dengan masih banyaknya karyawan yang tidak berasal dari latar belakang pendidikan terutama bidang ekonomi, menjadi suatu masalah bagi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yang dapat menimbulkan keraguan pada karyawan dalam menjalankan tugasnya karena tidak memiliki pengetahuan di bidang tersebut.

Sesuai perspektif Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja ialah kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang diperoleh oleh pegawai melalui tugas-tugas yang telah dilakukan sebelumnya. Pengembangan karier jangka panjang memberikan keuntungan dengan memungkinkan seseorang untuk mendapat lebih banyak tanggung jawab di tempat kerja di masa mendatang.

Permasalahan pengembangan karier pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi ini disebabkan oleh karyawan yang masih kurang dalam pengalaman kerjanya. Kondisi tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya masih kurang cekatan dan cekatan, Sementara itu, dengan adanya pengalaman kerja karyawan dapat terbantu dalam mengerjakan tugasnya sehingga lancar dan dapat mengerjakannya tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu.

Tabel 1.5 Hasil *Pra-Survey* Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Masa kerja saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam menjalankan pekerjaan	5 orang	50%	5 orang	50%
2	Semakin lama seseorang bekerja dapat meningkatkan pengalaman kerja seseorang	6 orang	60%	4 orang	40%
3	Saya mempunyai pengetahuan	2 orang	20%	8 orang	80%

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
	dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan				
4	Pengalaman kerja memengaruhi pengetahuan dan keterampilan saya	2 orang	20%	8 orang	80%
5	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dapat mengurangi resiko kesalahan dan menjalankan pekerjaan	7 orang	70%	3 orang	30%
6	Saya mampu menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan	4 orang	40%	6 orang	60%
7	Saya menjalankan penugasan yang berlaku di perusahaan	9 orang	90%	1 orang	10%

Sumber: Hasil *Prasurvey* (2024)

Penemuan dari *prasurvey* yang dilakukan oleh peneliti tentang dampak pengalaman kerja yang dirasakan karyawan dapat dilihat pada tabel 1.5. Sepuluh responden masing-masing menerima kuesioner sebagai bagian dari *survey* ini. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan “Saya mempunyai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan” sebanyak 8 orang atau 80% memilih jawaban “tidak” dan pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaan saya” sebanyak 8 orang atau 80% yang memilih jawaban “tidak”. Artinya saat ini karyawan menyatakan tidak berpengalaman kerja.

**Tabel 1.6 Masa Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero)
Tbk. Kantor Cabang Bekasi**

No	Lama Kerja (tahun)	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
1	0 – 5	61	34%
2	6 – 10	74	41%
3	11 – 15	23	18%
4	> 15	20	11%
TOTAL		178	100

Sumber: PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi
(2024)

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa dari total keseluruhan karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi 178 orang yaitu persentase paling tinggi adalah persentase karyawan dengan lama kerja antara 6 - 10 tahun sebanyak 34%, sedangkan persentase yang paling rendah adalah persentase dengan lama kerja di atas 15 tahun sebanyak 11%. Berdasarkan indikator pengalaman kerja yaitu lama kerja/ masa kerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memengaruhi pengembangan karier karyawan. Semakin lama kerja karyawan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan karena lama waktu yang ditempuh dapat menjadikan karyawan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan tugasnya dan dapat diberikan tugas yang lebih berat sehingga posisi kariernya mengalami peningkatan

Menurut Mangkunegara (2017:67) prestasi kerja ditentukan oleh jumlah serta kualitas pekerjaan yang dijalankan oleh sumber daya manusia dalam periode tertentu, ketika mereka menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan yang prestasi kerjanya belum tercapai menjadi permasalahan bagi perusahaan karena tercapainya prestasi kerja karyawan merupakan harapan perusahaan. Bila kondisi tersebut berlangsung, perusahaan akan menghadapi kerugian dan

kegagalan yang signifikan. Untuk itu, pencapaian prestasi kerja pegawai memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan.

Pengembangan karier karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi juga dipengaruhi oleh prestasi kerja. Dapat dilihat dari banyak karyawan yang mengeluh dengan kerjaan yang dibebankan sehingga karyawan tersebut menambah jam kerjanya/lembur yang dapat menimbulkan kejenuhan sehingga memengaruhi pencapaian prestasi kerjanya

Tabel 1.7 Hasil *Pra-Survey* Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang cepat	4 orang	40%	6 orang	60%
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil sesuai dalam standar kerja	5 orang	50%	5 orang	50%
3	Saya mampu menguasai bidang pekerjaan yang diberikan	2 orang	20%	8 orang	80%
4	Saya mempunyai pengetahuan yang baik dalam pekerjaan saya	3 orang	30%	7 orang	70%
5	Saya mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan	9 orang	90%	1 orang	10%
6	Saya mampu mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan	7 orang	70%	3 orang	30%

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
7	Saya mampu melakukan kerja saya dengan rekan kerja saya	6 orang	60%	4 orang	40%
8	Saya mempunyai semangat dan etos kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan	7 orang	70%	3 orang	30%
9	Saya hadir ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang ditentukan	10 orang	10%	0 orang	0%
10	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai batasan waktu yang ditentukan	8 orang	80%	2 orang	20%

Sumber: Hasil *Prasurvey* (2024)

Tabel 1.7 adalah hasil *prasurvey* yang dilakukan peneliti terhadap seberapa besar pengaruh pendidikan yang dirasakan oleh karyawan. Survei tersebut dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 10 orang. Hasilnya disimpulkan pada pernyataan “Saya mampu menguasai bidang pekerjaan yang diberikan” sebanyak 8 orang atau 80% memilih jawaban “tidak” dan pernyataan “Saya mempunyai pengetahuan yang baik dalam pekerjaan saya” sebanyak 7 orang yang memilih jawaban “tidak”. Artinya saat ini karyawan menyatakan tidak menguasai dan tidak memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan yang diberikan.

Masalah ini mengindikasikan adanya fenomena yang terjadi di Kantor Cabang PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Bekasi terkait bidang pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pertumbuhan karier. Dalam penelitian terdahulu Dhiqo Modjo, Yakup, dan Setiawan (2022), mengungkapkan hasil terkait pengembangan karier karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja.

Memperhatikan pentingnya pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja berkaitan dengan pengembangan karier, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang penelitian tersebut maka identifikasi masalahnya yaitu:

1. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karier karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan pada PT Bank Tabungan negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan secara praktis mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karier.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan dalam rangka meningkatkan pengembangan karier karyawan melalui pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini akan menjadi sumber informasi dan referensi penting bagi mahasiswa yang mempelajari aspek teori dari pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan.

4. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk membantu dan memperluas informasi lebih banyak lagi berkaitan dengan pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan di dalam perusahaan.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan tujuan penelitian maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Permasalahan penelitian dibatasi pada pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan.

2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada seluruh karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi
3. Pembahasan dilakukan pada deskripsi pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bekasi.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi pengertian pendidikan, pengertian pengalaman kerja, pengertian pengalaman kerja, pengertian prestasi kerja, pengertian pengembangan karier, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil perusahaan, hasil analisis data, dan membahas hasil penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang terkait mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.