

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIER
KARYAWAN PADA PT. BJ. SERVICES INDONESIA
CABANG BALIKPAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2012**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

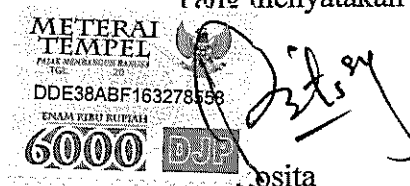
Nama : Rosita
No Pokok : 2009410903
Jurusan/permintaan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PADA PT. BJ SERVICES INDONESIA CABANG BALIKPAPAN** yang dibimbing oleh Bapak Firsan Nova, SE, MM. Adalah benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mencopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila kemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 5 Agustus 2012.

Yang menyatakan



METERAI
TEMPEL
PAJAK PENGALANGAN BANGUNAN
TGL. 05/08/2012
DDE38ABF163278598
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP
Rosita

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosita

No. Pokok : 2009410903

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PENGEMBANGAN
KARIER KARYAWAN PADA PT. BJ. SERVICES
INDONESIA CABANG BALIKPAPAN**

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 31 Agustus 2012.



Jakarta, 07 September 2012

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing I

(Firsan Nova, SE, MM)

(Firsan Nova, SE, MM.)

Pembimbing II

(Dini Rahayu, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosita

No. Pokok : 2009410903

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PADA PT. BJ. SERVICES INDONESIA CABANG BALIKPAPAN**

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 31

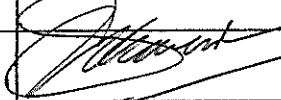
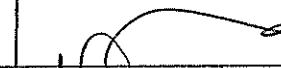
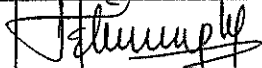
Agustus 2012 dengan hasil B

Jakarta, 07 September 2012

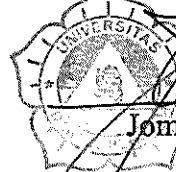
Ketua Jurusan Manajemen

(Firsan Nova, SE, MM)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

No	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tanda Tangan
1	Sukardi Hardjo S,SE. MM	Ketua Penguji	
2	Firsan Nova, SE. MM.	Anggota Penguji	
3	Drs. Endang Tri Pujiastuti, MM.	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi



Jombrik, SE, MM

FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

NIM : 2009410903, **Judul** : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PADA PT. BJ SERVICES INDONESIA CABANG BALIKPAPAN

Jumlah Hal : 140 hal : 2012

Kata Kunci : Pengembangan Karier

Penelitian ini diajukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier karyawan pada Kantor PT. BJ services Indonesia Cabang Balikpapan.

Sampel penelitian adalah seluruh karyawan di PT. BJ services Indonesia Cabang Balikpapan. yaitu 72 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor yang dijalankan dengan perangkat lunak Statistical Process Social Science (SPSS) 20.0 for windows.

Hasil analisis dilihat dari Kaiser-Meyer-Olkin dan Bartlett's Test sebesar 0,792 dengan signifikansi sebesar 0,000. Angka KMO tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikasi jauh dibawah ($0,000 < 0,5$) variabel dan sampel yang ada sudah bisa dianalisis dengan menggunakan analisis faktor. Terdapat 5 faktor yang terbentuk yaitu faktor 1 : "Promosi", faktor 2 : "Prestasi Kerja", faktor 3 : "Pendidikan dan Pelatihan", faktor 4 : "Peluang Untuk Tumbuh, dan faktor 5 : "Pengembangan"

Kelima faktor yang terbentuk, ternyata faktor yang paling mempengaruhi pengembangan karier di PT.BJ. SERVICES INDONESIA CABANG BALIKPAPAN adalah faktor "Promosi" karena eugenvaluenya 6,651 lebih tinggi dari faktor-faktor eugenvalue yang lain. Dimana untuk faktor "Prestasi Kerja" eugenvaluenya adalah 2,183 dan faktor " Pendidikan dan Latihan" eugenvaluenya adalah 1,569, faktor "Peluang untuk tumbuh" adalah 1,232 dan faktor "Pengembangan Karyawan" eugenvaluenya adalah 1,148.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

Dalam memenuhi tugas salah satu persyaratan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta maka penulis menyusun dan memilih judul: **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PADA PT. BJ SERVICES INDONESIA CABANG BALIKPAPAN”**.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis hanya bisa mendoakan semoga Allah SWT. Yang akan membalasnya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, Bapak Jombrik, SE., MM.
2. Wakil dekan. Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada, Bapak Sukardi Hardjo Sentoso, SE. MM.
3. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada dan selaku Dosen Pembimbing I, Bapak Firsan Nova, SE., MM., pembimbing II, ibu Dini Rahayu, dan juga ibu Drs. Endang Tri Pujiastuti MM yang senantiasa

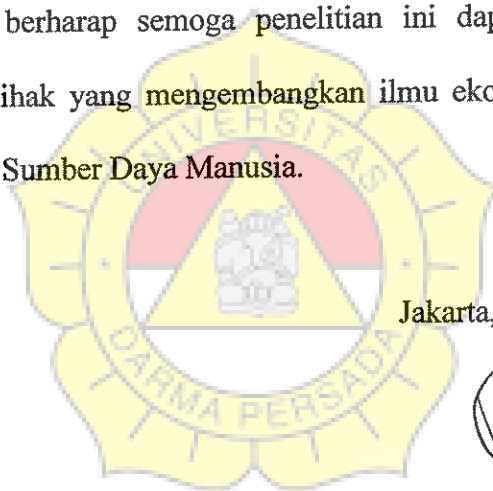
memberikan bimbingan, bantuan, pengarahan, kritik dan saran serta nasehat, yang sangat berharga kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

4. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen Unsada, yang selama ini telah memberikan ilmunya kepada penulis serta seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, Mbak Puji, Bapak Yos yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Manajer PT.BJ Services Balikpapan. Bapak Ardansyah SE.beserta Staf dan karyawan yang telah banyak memberikan informasi, bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Keluargaku suami dan anak-anakku yang terkasih dan tersayang yang merupakan belahan jiwaku, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Teman – teman mahasiswa Unsada angkatan 2008-2009 khususnya kepada Annisa Nur Aryanti yang sangat bunda sayangi dan teman seperjuangan lainnya, Rendi, Eva, Yuni, Atse dan lainnya yang telah banyak memberikan bantuan, dan dukungan kepada penulis.
8. Kedua orang tuaku dan saudara-saudaraku yang sangat perhatian kepada penulis.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdoa semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, keluargaku, kedua orang tuaku, Saudara-saudaraku dan teman – teman sekalian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak sekali kekurangan dalam menyelesaikan skripsi ini baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, dan kritik, dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua pihak yang mengembangkan ilmu ekonomi, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



Jakarta, 05 Agustus 2012

Rosita

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Pengembangan Karier	15
1. Pengertian Pengembangan Karier	15
2. Beberapa hal yang berkaitan dengan Pengembangan Karier	21

	Halaman
3. Cara Membangun Sistem Pengembangan Karier	31
4. Manfaat Pengembangan Karier.....	35
5. Tahap – Tahap Pengembangan Karier Individu	36
6. Program Pengembangan Karier	37
C. Kerangka Pemikiran.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Lokasi Penelitian.....	42
B. Jenis Data yang Digunakan	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	45
E. Analisis Data	45
F. Definisi Variabel Operasional.....	51
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	54
1. Sejarah Perusahaan.....	54
2. Perspektif Perusahaan	58
3. Struktur Organisasi	60
B. Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
1. Pembahasan dan Analisis Data Responden	61
2. Pembahasan dan Analisis Pengujian Validitas	67
3. Pembahasan dan Analisis Variabel	69
4. Pembahasan dan Analisis Faktor	84

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan Dalam Memenuhi Pengembangan Karir di Kantor BJ Balikpapan.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	111
LAMPIRAN 1 KUISIONER	111
LAMPIRAN 2 DAFTAR KARYAWAN	114
LAMPIRAN 3 TABULASI DATA	117
LAMPIRAN 4 ANALISIS FAKTOR.....	136
LAMPIRAN 5 SURAT PERMOHONAN RISET.....	137
LAMPIRAN 6 SURAT KETERANGAN RISET	138
LAMPIRAN 7 LEMBAR KONSULTASI	139
LAMPIRAN 8 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	140

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 3.1 Jumlah Karyawan PT. BJ SERVICES INDONESIA	
Cabang. Balikpapan.....	44
Tabel 4.1 Profile Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Profile Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Profile Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.4 Profile Responden Berdasarkan Jabatan.....	64
Tabel 4.5 Profile Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas.....	68
Tabel 4.7 Variabel Kualitas dan Kuantitas Kerja.....	69
Tabel 4.8 Variabel Promosi dari Pimpinan.....	70
Tabel 4.9 Variabel Sertifikat, Surat Penghargaan Prestasi.....	71
Tabel 4.10 Variabel Hub. Kerjasama sesama karyawan dan pimpinan.....	72
Tabel 4.11 Variabel Pengajuan Pengunduran Diri.....	73
Tabel 4.12 Variabel Kesetiaan Terhadap Perusahaan.....	74
Tabel 4.13 Variabel Saran / Nasehat Pimpinan.....	74
Tabel 4.14 Variabel Atasan yang Dapat Mengusulkan Karyawan ke Pimpinan.....	75
Tabel 4.15 Variabel Pengetahuan / Keahlian Khusus.....	76
Tabel 4.16 Variabel Peluang atau Kesempatan Karier dari Perusahaan.....	77

	Halaman
Tabel 4.17 Variabel Pendidikan ke Luar Negeri.....	78
Tabel 4.18 Variabel Kursus di Luar Negeri.....	79
Tabel 4.19 Variabel Program Pelatihan (Training).....	80
Tabel 4.20 Variabel program pengembangan karier karyawan.....	80
Tabel 4.21 Variabel Dukungan Pimpinan Terhadap Pengembangan Karier.....	81
Tabel 4.22 Variabel kenaikan jabatan.....	82
Tabel 4.23 Variabel insentif.....	83
Tabel 4.24 Variabel Gaji.....	84
Tabel 4.25 KMO and Bartlett's Test.....	85
Tabel 4.26 Tabel Angka KMO Tiap Variabel.....	86
Tabel 4.27 Tabel Communalities.....	87
Tabel 4.28 Tabel <i>Initial Eigenvalue</i>	91
Tabel 4.29 Tabel Component Matrix.....	93
Tabel 4.30 Tabel <i>Rotated Component Matrix</i>	94
Tabel 4.31 Tabel <i>Component Transformation Matrix</i>	95
Tabel 4.32 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan Dalam Memenuhi Pengembangan Karir di Kantor BJ Balikpapan	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Tahap-Tahap Karier.....	36
Gambar 2.2 Sistem Perencanaan Dan Pengembangan Karier.....	39
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor BJ Service Balikpapan.....	60
Gambar 4.2 Grafik Jenis Kelamin.....	61
Gambar 4.3 Grafik Usia.....	62
Gambar 4.4 Grafik Tingkat Pendidikan.....	63
Gambar 4.5 Grafik Jabatan.....	65
Gambar 4.6 Grafik Masa Kerja.....	67
Gambar 4.7 <i>Scree Plot</i>	92
Gambar 4.8 <i>Component Plot In Rotated Space</i>	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengawali abad ke 20 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan, sehingga mulai terbentuk adanya departemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya pengembangan karier, informasi karier, konseling, yang berhubungan dengan karier. Namun tanggung jawab utama pengembangan karier terletak pada pribadi sumber daya manusia itu sendiri. Melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan prestasi dan menentukan tujuan karier. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan SDM bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela, dengan cara meningkatkan prestasi kerja, mengikuti kursus-kursus, seminar dan sebagainya

Pengembangan karier sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang tanpa ada respon dari karyawan. Namun dengan pengembangan karier setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat. Bilamana karyawan tidak merespon, pengembangan karier karyawan tersebut akan menjadi lamban, dan akibatnya manajemen SDM

akan terhambat untuk mengisi jabatan yang tersedia dengan SDM yang ada di perusahaan.

Perubahan teknologi dalam tatacara melaksanakan pekerjaan memerlukan keterampilan dan kemampuan yang baru dari karyawan disemua tingkat dan bagian, untuk itu diperlukan adanya pengembangan karier karyawan.

Usaha pengembangan karier karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan kariernya, karena hal itu sangat vital dalam menjaga loyalitas, apalagi saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat dan profesional.

Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, usaha mengembangkan karier biasanya datangny dari manajemen perusahaan. Tujuannya adalah untuk melihat potensi diluar pekerjaannya saat ini, dan untuk mempersiapkan diri

mereka dalam menghadapi pekerjaan dimasa yang akan datang pada organisasi atau perusahaan.

Dibeberapa perusahaan lain, pengembangan karier tidak selalu ditentukan oleh perusahaan, tapi bisa juga oleh karyawan. Perusahaan hanya menyediakan sejumlah dana yang diperuntukkan bagi pengembangan karier karyawan, kemudian karyawan bebas memilih pengembangan karier apa yang diinginkannya, misalnya apakah dia ingin mengikuti kursus bahasa, training pengembangan diri atau training kompetensi, sesuai dengan individu yang bersangkutan.

PT. BJ SERVICES INDONESIA dalam membantu pengembangan karier karyawannya, salah satunya mengikuti program pelatihan (*training*), pendidikan, kursus-kursus baik yang dilaksanakan didalam negeri maupun diluar negeri dalam rangka pengembangan karier karyawannya. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan karier sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai (profesional) dan terampil terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat, karena pekerja yang baik dan kompeten tidak menjamin bahwa ia bisa bekerja lebih baik, oleh karena itu dibutuhkan adanya pelatihan dan pengembangan karier. Hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

Dalam mengoptimalkan fungsi karyawan, PT. BJ SERVICES INDONESIA melakukan hal tersebut, karena PT BJ SERVICES

merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa *maintenance* khususnya pada pelayanan yang ditujukan untuk perusahaan-perusahaan minyak dan gas bumi dengan menawarkan pengeboran, pembentukan evaluasi dan penyelesaian produksi.

Pelatihan dan Pengembangan karyawan pada PT. BJ SERVICES INDONESIA dirasa semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi yang semakin canggih dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Oleh karena itu perusahaan yang dimiliki oleh warga negara asing ini memiliki metode tersendiri dalam mengelola dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya, dan ini berpengaruh positif terhadap pengembangan karier seorang karyawan.

Berdasarkan data-data yang penulis dapatkan dari perusahaan PT.BJ SERVICES cabang BALIKPAPAN, banyaknya pengembangan karier karyawan tidak berjalan dengan baik dan lancar. Ini disebabkan oleh banyak faktor, baik yang berasal dari karyawan, pimpinannya, maupun dari perusahaan. Menurut penulis hal ini sangat memperhatikan sekali, karena ini sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka, dan apabila ini dibiarkan terus-menerus akan berdampak terhadap perusahaan

Adapun data-data karyawan berjumlah = 72 orang, untuk pendidikan SLTP = 5 orang, pendidikan SLTA = 52 orang, pendidikan D3 = 7 orang, pendidikan S1 = 8 orang.

Untuk tingkat jabatan SLTA mulai dari Operator I s/d Senior Operator dan untuk tingkat S1 dari Services Supervisor 1 s/d Services Supervisor IV.

Berdasarkan data-data yang penulis dapatkan dari perusahaan, ternyata ada jabatan seorang karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA, dengan masa kerja hanya 5 tahun sudah menduduki jabatan sebagai Services Supervisor III, dan ini merupakan prestasi yang sangat baik, jika dibandingkan dengan karyawan dengan pendidikan yang sama (SLTA) dengan masa kerja yang cukup lama yaitu 16 tahun, dengan jabatan yang sama sebagai Services Supervisor III, dan ada yang lebih rendah lagi jabatannya yaitu Services Supervisor I, masa kerjanya 17 tahun, bahkan lebih memperhatikan lagi, ada karyawan dengan tingkat pendidikan yang sama (SLTA), masa kerja 17 tahun, masih sebagai Operator I, Ini merupakan jabatan yang terendah untuk tingkat SLTA. Pengembangan karier yang dilakukan oleh PT.BJ SERVICES INDONESIA belum sepenuhnya bisa dirasakan oleh karyawan yang ada di Balikpapan.

Oleh karena itu, Penulis ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan karier karyawan pada PT. BJ SERVICES INDONESIA cabang Balikpapan menjadi terhambat.

Berdasarkan analisa inilah penulis menjadi sangat tertarik untuk meneliti pengembangan karier karyawan pada PT. BJ SERVICES INDONESIA cabang BALIKPAPAN, sehingga Penulis mengambil judul mengenai: “ ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN

KARIER KARYAWAN PADA PT. BJ SERVICES INDONESIA Cabang BALIK-PAPAN”.

Karena menurut penulis perbedaan ini sangat signifikan sekali dibandingkan pada perusahaan-perusahaan lain, baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta lainnya. Misalnya untuk perusahaan pemerintah, diperbolehkan mengajukan permohonan untuk kenaikan golongan, hanya dengan syarat apabila yang bersangkutan sudah menduduki jabatan tersebut selama minimal 3 (tiga) tahun. Begitu juga pada perusahaan swasta lainnya. Untuk kenaikan jabatan seorang karyawan ditentukan dari senioritas dan masa kerja. Sedangkan pada PT. BJ SERVICES INDONESIA cabang BALIK-PAPAN, untuk kenaikan jabatan seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap masa kerja, tetapi perusahaan tersebut lebih mengutamakan kinerja dan prestasi yang di capai oleh karyawannya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis jelaskan pada latar belakang masalah, bahwa pengembangan karier karyawan pada PT. BJ SERVICES INDONESIA cabang BALIKPAPAN tidak berjalan dengan baik dan lancar, untuk itu penulis ingin menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karier karyawan pada PT. BJ SERVICES INDONESIA cabang BALIKPAPAN.

maka rumusan masalah penulis dalam penelitian ini adalah :
FAKTOR-FAKTOR APA SAJA YANG MEMPENGARUHI
PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PT. BJ SERVICES
INDONESIA cabang BALIKPAPAN ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian di laksanakan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PT. BJ SERVICES INDONESIA cabang BALIKPAPAN”.

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi PT. BJ SERVICES INDONESIA cabang BALIK PAPAN. Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia, khususnya terhadap pengembangan karier karyawannya.
2. Bagi pihak lain diharapkan dapat memperoleh informasi dari peneliti, dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan.
3. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengembangan karier karyawan.