

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah inti keberlangsungan organisasi karena menjadi penggerak utama pencapaian tujuan. Interaksi antar karyawan, baik vertikal maupun horizontal, memengaruhi proses kerja sekaligus menentukan keberhasilan. Karena itu, manajemen SDM berperan strategis untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi agar kontribusi maksimal. Tanpa pengelolaan yang baik, potensi yang dimiliki seseorang justru dapat berubah menjadi hambatan. Namun, ketika dikelola secara tepat, potensi tersebut mampu memberikan nilai tambah yang signifikan. Kepemimpinan memegang peran penting dalam membina serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal dan selaras dengan visi serta misi organisasi (Ompusunggu et al., 2024)

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada modal maupun fasilitas yang dimiliki, tetapi terutama pada kualitas pengelolaan sumber daya manusianya. Kinerja yang kurang optimal sering kali muncul ketika kebutuhan karyawan baik terkait kompetensi, pengembangan karier, maupun kepuasan kerja tidak terpenuhi. Karyawan yang memperoleh perhatian dalam aspek pengembangan umumnya menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, bekerja lebih produktif, dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan. Oleh karena itu, manajer perlu memastikan bahwa informasi dan arahan kerja disampaikan secara jelas dan konsisten agar sasaran organisasi dapat dicapai. Dengan demikian, kualitas SDM

menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan sekaligus fondasi bagi keberlanjutan organisasi (Sawal et al., 2025).

Kinerja merupakan suatu pengukuran atas keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pada kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Jika hasil kinerja belum memenuhi harapan perusahaan, maka diperlukan pengembangan karir sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan (Sari & Rahyuda, 2022).

Perusahaan karyawan PT. Shelter Indonesia mendapati sebuah pengaturan oleh perusahaan yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja karena beberapa pengaturan internal dinilai belum memadai. Pada PT. Shelter Indonesia, karyawan menghadapi standarisasi pengembangan karier yang belum jelas jalur jenjang dan kriteria promosi belum terdokumentasi serta disosialisasikan secara konsisten. Akibatnya, arah pengembangan diri terasa kabur dan peluang kenaikan jabatan dipersepsikan kurang transparan (Paramarta, 2021). Pada PT. Shelter Indonesia, pengembangan karir menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan arah perkembangan karyawan di dalam perusahaan. Pengembangan karir bukan hanya menciptakan jalur jenjang jabatan, tetapi juga memberi ruang bagi karyawan untuk tumbuh sesuai potensi dan kebutuhan organisasi (Surajiyo et al., 2020). Namun, apabila sistem pengembangan karir belum berjalan secara jelas dan terstruktur, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam memahami peluang karir, syarat promosi, serta arah pengembangan diri yang dapat ditempuh di perusahaan.

Fenomena tersebut terlihat pada hasil pra-survei yang dilakukan peneliti kepada 20 karyawan PT. Shelter Indonesia. Pra-survei ini digunakan untuk

mengetahui gambaran awal mengenai pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan, khususnya pada aspek kejelasan jalur karir, kesempatan pengembangan, serta transparansi promosi. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data pra-survey Pengembangan karir karyawan PT. Shelter Indonesia tahun 2026

Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
Karyawan belum memahami dengan jelas jalur karir yang buat perusahaan.	15 (75%)	5 (25%)
Karyawan merasa kriteria promosi jabatan di perusahaan belum disampaikan secara jelas kepada karyawan.	16 (80%)	4 (20%)
Karyawan merasa kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan diri belum diberikan secara merata kepada karyawan.	14 (70%)	6 (30%)
Karyawan merasa program pelatihan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	13 (65%)	7 (35%)
Karyawan merasa proses promosi atau kenaikan jabatan di perusahaan belum dilakukan secara transparan.	17 (65%)	3 (15%)
Karyawan merasa kesempatan pengembangan karir di perusahaan belum sepenuhnya didasarkan pada kinerja dan kompetensi karyawan.	15 (75%)	5 (25%)

Sumber : PT. Shelter Indonesia 2026

Berdasarkan tabel 1.1, sebagian besar responden menunjukkan adanya permasalahan pada sistem pengembangan karir di PT. Shelter Indonesia. Sebanyak 75% responden menyatakan belum memahami dengan jelas jalur karir yang dapat ditempuh, dan 80% responden menyatakan bahwa kriteria promosi jabatan belum disampaikan secara jelas kepada karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa informasi mengenai arah karir dan syarat promosi belum sepenuhnya tersosialisasikan secara terbuka kepada karyawan.

Selain itu, sebanyak 70% responden merasa kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan diri belum diberikan secara merata, dan 65% responden menyatakan bahwa program pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi melalui program pengembangan masih belum sepenuhnya ditautkan dengan kebutuhan jabatan. Padahal, pengembangan karir yang didukung pelatihan, pembinaan, dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan motivasi serta kesiapan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Tanjung et al., 2020).

Permasalahan lain juga terlihat pada aspek transparansi. Sebanyak 85% responden menyatakan bahwa proses promosi atau kenaikan jabatan belum dilakukan secara transparan. Selain itu, 75% responden menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir belum sepenuhnya didasarkan pada kinerja dan kompetensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menilai kesempatan karir di perusahaan belum sepenuhnya terbuka dan adil.

Dengan kata lain, ketidakjelasan jalur karir, belum meratanya kesempatan pengembangan, serta belum optimalnya transparansi promosi membentuk satu rangkaian masalah dalam pengembangan karir karyawan. Kondisi tersebut penting untuk diperhatikan karena pengembangan karir yang tidak terstandarisasi dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu (Panjaitan & Sinaga, 2022).

Dalam banyak organisasi, kompetensi karyawan masih menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan, menjalankan tugas, serta menunjukkan perilaku kerja profesional. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan,

sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan tertentu agar karyawan mampu mencapai kinerja secara optimal (Surajiyo et al., 2020). Pada PT. Shelter Indonesia, kompetensi menjadi salah satu faktor penting karena pekerjaan karyawan membutuhkan pemahaman terhadap SOP, ketelitian dalam menyelesaikan tugas, kemampuan komunikasi, serta sikap kerja yang bertanggung jawab.

Namun, apabila kompetensi karyawan belum dikembangkan secara terarah, maka karyawan dapat mengalami kesulitan dalam memahami alur kerja, menyelesaikan tugas secara tepat, dan menyesuaikan diri dengan standar perusahaan. Kondisi ini dapat memengaruhi kualitas pekerjaan dan pencapaian target kerja. Kompetensi yang tidak didukung pelatihan yang relevan juga dapat membuat karyawan kurang siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang (Shabira, 2024).

Fenomena tersebut terlihat pada hasil pra-survei yang dilakukan peneliti kepada 20 karyawan PT. Shelter Indonesia. Pra-survei ini digunakan untuk mengetahui gambaran awal mengenai kompetensi karyawan, khususnya pada aspek pemahaman SOP, keterampilan teknis, penyelesaian tugas, komunikasi, kerja sama, dan perilaku kerja profesional. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Data pra-survey kompetensi karyawan PT. Shelter Indonesia tahun 2026

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Karyawan merasa belum memahami seluruh SOP dan alur kerja yang berlaku di perusahaan.	14 (70%)	6 (30%)
Karyawan merasa belum semua pekerjaan memiliki panduan teknis yang mudah dipahami.	13 (65%)	7 (35%)
Karyawan merasa pelatihan yang diberikan perusahaan belum cukup membantu meningkatkan keterampilan teknis.	15 (75%)	5 (25%)
Karyawan merasa masih membutuhkan pembinaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.	16 (80%)	4 (20%)
Karyawan merasa kemampuan komunikasi dan kerja sama antar karyawan masih perlu ditingkatkan	14 (70%)	6 (30%)
Karyawan merasa evaluasi terhadap kompetensi kerja belum dilakukan secara rutin oleh perusahaan.	15 (75%)	5 (25%)

Sumber: Sumber : PT. Shelter Indonesia 2026

Berdasarkan tabel 1.2, sebagian besar responden menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kompetensi karyawan di PT. Shelter Indonesia. Sebanyak 70% responden menyatakan belum memahami seluruh SOP dan alur kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu, 65% responden menyatakan bahwa belum semua pekerjaan memiliki panduan teknis yang mudah dipahami. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan terhadap standar kerja dan prosedur perusahaan masih perlu diperkuat.

Selain itu, sebanyak 75% responden merasa pelatihan yang diberikan perusahaan belum cukup membantu meningkatkan keterampilan teknis. Sebanyak 80% responden juga menyatakan masih membutuhkan pembinaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Data ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi belum sepenuhnya berjalan optimal, terutama dalam mendukung kemampuan teknis dan penyelesaian tugas karyawan.

Permasalahan lain terlihat pada aspek komunikasi, kerja sama, dan evaluasi kompetensi. Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa kemampuan komunikasi dan kerja sama antar karyawan masih perlu ditingkatkan. Selain itu, 75% responden merasa evaluasi terhadap kompetensi kerja belum dilakukan secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu memperkuat pembinaan, pengawasan, dan evaluasi agar kompetensi karyawan dapat berkembang sesuai kebutuhan pekerjaan.

Dengan demikian, kompetensi karyawan PT. Shelter Indonesia masih perlu mendapatkan perhatian lebih, terutama pada pemahaman SOP, keterampilan teknis, kemampuan menyelesaikan tugas, komunikasi, dan perilaku kerja profesional. Kompetensi yang baik dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara efektif, meningkatkan rasa percaya diri, serta mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal (Nugraha et al., 2022).

Kepuasan kerja juga menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan, imbalan, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja yang dirasakan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja dan melemahkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Lijan, 2021).

Kepuasan kerja perlu diperhatikan karena berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pekerjaan, imbalan, peluang karir, arahan atasan, komunikasi organisasi, serta fasilitas kerja. Apabila karyawan merasa kurang puas terhadap

beberapa aspek tersebut, maka karyawan dapat kehilangan dorongan untuk bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja yang rendah juga dapat memengaruhi kedisiplinan, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Fenomena tersebut terlihat pada hasil pra-survei yang dilakukan peneliti kepada 20 karyawan PT. Shelter Indonesia. Pra-survei ini digunakan untuk mengetahui gambaran awal mengenai kepuasan kerja karyawan, khususnya pada aspek pekerjaan itu sendiri, imbalan, peluang karir, dukungan atasan, komunikasi, fasilitas kerja, dan penghargaan. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel 1.3

Tabel 1.3 Data Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shelter Indonesia Tahun 2026

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Karyawan merasa beban kerja belum sepenuhnya sebanding dengan imbalan yang diterima.	15 (75%)	5 (25%)
Karyawan merasa peluang promosi belum memberikan rasa puas karena syaratnya belum jelas.	16 (80%)	4 (20%)
Karyawan merasa arahan dan umpan balik dari atasan belum diberikan secara rutin.	13 (65%)	7 (35%)
Karyawan merasa komunikasi antara atasan dan karyawan belum berjalan secara efektif.	14 (70%)	6 (30%)
Karyawan merasa fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung penyelesaian tugas.	12 (60%)	8 (40%)
Karyawan merasa penghargaan atas hasil kerja belum diberikan secara adil oleh perusahaan.	15 (75%)	5 (25%)

Sumber PT. Shelter Indonesia 2026

Berdasarkan tabel 1.3, sebagian besar responden menunjukkan adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan PT. Shelter Indonesia. Sebanyak 75% responden menyatakan bahwa beban kerja belum sepenuhnya sebanding dengan

imbalan yang diterima. Selain itu, 80% responden merasa peluang promosi belum memberikan rasa puas karena syaratnya belum jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek imbalan dan kesempatan karir masih menjadi perhatian bagi karyawan.

Pada aspek dukungan kerja, sebanyak 65% responden menyatakan bahwa arahan dan umpan balik dari atasan belum diberikan secara rutin. Sebanyak 70% responden juga merasa komunikasi antara atasan dan karyawan belum berjalan secara efektif. Data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan, tetapi juga oleh kualitas hubungan kerja dan komunikasi di dalam organisasi.

Selain itu, sebanyak 60% responden menyatakan bahwa fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung penyelesaian tugas. Sebanyak 75% responden juga merasa penghargaan atas hasil kerja belum diberikan secara adil oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menilai dukungan perusahaan terhadap kenyamanan kerja dan apresiasi hasil kerja belum optimal.

Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan PT. Shelter Indonesia masih menghadapi beberapa permasalahan, terutama pada aspek imbalan, peluang promosi, dukungan atasan, komunikasi, fasilitas kerja, dan penghargaan. Kondisi tersebut perlu diperhatikan karena kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula dorongan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal (Ayuningtyas, 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja. Kinerja menjadi ukuran penting karena menunjukkan sejauh mana karyawan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Badrianto & Wahyuningsih, 2025).

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting karena perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sesuai SOP, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Namun, kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kejelasan pengembangan karir, kecukupan kompetensi, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila pengembangan karir belum jelas, kompetensi belum optimal, dan kepuasan kerja belum terpenuhi, maka kinerja karyawan juga dapat mengalami hambatan.

Fenomena tersebut terlihat pada hasil pra-survei yang dilakukan peneliti kepada tim HRD PT. Shelter Indonesia sebanyak 8 orang. Pra-survei ini digunakan untuk memperoleh gambaran awal dari pihak HRD mengenai kondisi kinerja karyawan, khususnya pada aspek kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, pencapaian target, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Tim HRD dipilih karena memiliki peran dalam memantau, menilai, dan mengevaluasi kinerja karyawan di perusahaan. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Data pra-survey Kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia tahun 2026

Pernyataan	setuju	Tidak setuju
masih terdapat karyawan yang hasil kerjanya belum selalu sesuai dengan standar perusahaan.	6 (75%)	2 (25%)
masih terdapat karyawan yang perlu melakukan perbaikan ulang karena kesalahan dalam pekerjaan.	5 (62,5%)	3 (37,5%)
masih terdapat karyawan yang belum mencapai target kerja secara konsisten.	6 (75%)	2 (25%)
jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan belum selalu sesuai dengan target waktu yang ditentukan.	5 (62,5%)	3 (37,5%)
masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian tugas oleh sebagian karyawan.	6 (75%)	2 (25%)
kedisiplinan dan tanggung jawab kerja sebagian karyawan masih perlu ditingkatkan.	7 (87,5%)	1 (12,5%)

Sumber : PT Shelter Indonesia 2026

Berdasarkan tabel 1.4, hasil pra-survei yang diperoleh dari 8 orang tim HRD menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia. Sebanyak 75% responden menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang hasil kerjanya belum selalu sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, 62,5% responden menilai masih terdapat karyawan yang perlu melakukan perbaikan ulang karena kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kualitas pekerjaan masih perlu diperhatikan agar hasil kerja karyawan lebih sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada aspek pencapaian target dan kuantitas pekerjaan, sebanyak 75% responden menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mencapai target kerja secara konsisten. Selain itu, 62,5% responden menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan belum selalu sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Data ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami

hambatan dalam memenuhi kuantitas kerja dan pencapaian target yang diharapkan perusahaan.

Permasalahan lain juga terlihat pada aspek ketepatan waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Sebanyak 75% responden menyatakan bahwa masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian tugas oleh sebagian karyawan. Selain itu, 87,5% responden menilai bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab kerja sebagian karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan masih menjadi aspek penting yang perlu diperbaiki agar kinerja dapat meningkat secara lebih optimal.

Dengan demikian, hasil pra-survei dari tim HRD menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia masih menghadapi beberapa permasalahan, khususnya pada kualitas pekerjaan, pencapaian target, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Kondisi ini memperkuat pentingnya penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang jelas, kompetensi yang memadai, serta kepuasan kerja yang baik dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia.

Masih sangat sedikit penelitian yang mengkaji pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja dalam satu model kausal terhadap kinerja karyawan, terutama di sektor jasa seperti PT. Shelter Indonesia. Padahal, kondisi di perusahaan menunjukkan jalur karir yang kurang jelas, pelatihan yang belum selaras dengan kebutuhan jabatan, serta tingkat kepuasan kerja yang menurun, yang pada akhirnya berdampak pada melemahnya sebagian kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga belum banyak mengulas hubungan ketiga variabel tersebut dalam

konteks perusahaan swasta yang tidak memiliki pola karier seformal sektor publik. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shelter Indonesia di Surabaya.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan pada penelitian yakni “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shelter Indonesia di Surabaya” terdapat kesenjangan antara perencanaan karir, pelaksanaan pelatihan dan kepuasan karyawan di dalam organisasi. Untuk memahami lebih dalam hubungan antara ketiga variabel tersebut, maka diperlukan perumusan masalah yang jelas dan terfokus. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia di Surabaya?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia di Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shelter Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Manfaat Bagi Perusahaan

- a) Dapat Menjadi dasar perancangan sistem pengembangan karier yang terstruktur, adil, dan transparan untuk mendorong motivasi serta pengembangan profesional berkelanjutan.
- b) Menyediakan data empiris untuk mengevaluasi dan menyempurnakan program pelatihan agar lebih relevan, efektif, dan selaras dengan kebutuhan kompetensi serta strategi organisasi.
- c) Membantu penyusunan strategi SDM terpadu yang mengintegrasikan pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas dan daya saing.

- d) Menjadi rujukan kebijakan dan alokasi anggaran pelatihan/pengembangan karier yang tepat sasaran, sehingga berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi.

2. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Memperdalam teori tentang hubungan pengembangan karier, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja melalui uji empiris di sektor swasta.
- b) Mengembangkan kerangka konsep sebagai dasar riset lanjutan di manajemen SDM.
- c) Melatih keterampilan riset kuantitatif dan analisis kausal sebagai bekal pengembangan karier akademik maupun profesional.
- d) Berkontribusi pada riset terapan dan meningkatkan kemampuan menyusun karya ilmiah yang berkualitas di bidang manajemen SDM.