

SKRIPSI

**MODEL PENGEMBANGAN JENJANG KARIR DAN
FLEKSIBILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN LOST AND FOUND
DI PT. JASA ANGKASA SEMESTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

Ni Putu Vernanda Laksmi

NIM: 2015744032

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**MODEL PENGEMBANGAN JENJANG KARIR DAN
FLEKSIBILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN LOST AND FOUND
DI PT. JASA ANGKASA SEMESTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

Ni Putu Vernanda Laksmi

NIM: 2015744032

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta.

2. Penulis

a. Nama : Ni Putu Vernanda Laksmi

b. NIM : 2015744032

3. Jurusan : Administrasi Bisnis

4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D

NIP 196409291990032003

Dr. Drs. Majid Wajdi, M.Pd

NIP 196212081990111001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

MODEL PENGEMBANGAN JENJANG KARIR DAN FLEKSIBILITAS KERJA
DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
DEPARTEMEN LOST AND FOUND DI PT. JASA ANGKASA SEMESTA

Oleh:

NI PUTU VERNANDA LAKSMINI

NIM: 2015744032

Disahkan:


Ketua Penguji,


Dr. Drs. Majid Wajidi, M.Pd
NIP. 196212081990111001

Penguji I,

Penguji II,


Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM
NIP. 198208012006041003



I Wayan Sukarta, SE., M.Agb.
NIP. 196005191989101001

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,

Badung, 10 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,




Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003


Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M
NIP. 197612032008122001

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

MOTTO

“TIDAK ADA KESUKSESAN TANPA KERJA KERAS. TIDAK ADA KEBERHASILAN
TANPA KEBERSAMAAN. TIDAK ADA KEMUDAHAN TANPA DOA”

-Ridwal Kamil-

“JADILAH DIRI SENDIRI JANGAN SAMAKAN PROSESMU DENGAN PROSES ORANG
LAIN, TETAP JALANI PROSESMU SESUAI ALUR”

-Penulis-

PERSEMBAHAN

Segala puji Syukur kepada tuhan yang maha esa atas berkat yang sudah diberikan kepada penulis, sekripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak I Ketut Tangkas Suprpta, dan Ibu Ni Nyoman Pahlewi beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkulihan tetapi beliau sangat banyak memberikan dukungan mulai dari mendoakan, memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Pendamping penulis Kadek Tangkas Surya Darma yang selalu mendampingi penulis memberi banyak dukungan, motivasi, dan doa selama pembuatan skripsi sehingga penulis dapat penyelesaian skripsi ini.

3. Untuk diri sendiri yang sudah bisa bertahan sampai ketahap ini teruskan berjuang dan semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Vernanda Laksmi

NIM : 2015744032

Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta.” adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 20 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ni Putu Vernanda Laksmi

NIM 2015744032

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, dengan semangat kerja sebagai faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada bagaimana pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada departemen Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di departemen tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive, sementara pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi dan bahan referensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pengembangan jenjang karir, termasuk kenaikan jabatan dan penilaian kinerja, memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan karir, di mana prestasi yang konsisten berkontribusi pada progres karir yang positif. Selain itu, fleksibilitas kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, dengan kebijakan penjadwalan yang lebih adaptif menjadi kebutuhan yang mendasar untuk mendukung keseimbangan kerja dan meningkatkan produktivitas. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, serta rekomendasi untuk implementasi kebijakan yang lebih mendukung di PT. Jasa Angkasa Semesta.

Kata kunci: Model Pengembangan Jenjang Karir, Fleksibilitas Kerja, Semangat Kerja.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Human resources are the main asset in a company, with work morale as a key factor in determining the effectiveness and success of the company. This research focuses on how career path development and work flexibility can affect employee morale in the Lost and Found department at PT. Jasa Angkasa Semesta. The purpose of this study is to analyze the model of career path development and work flexibility in increasing employee morale in the department. The research method used is qualitative with a descriptive approach. The determination of informants was carried out using purposive techniques, while data collection used observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing and verification. The validity of the data is tested through triangulation and reference materials. The results show that the career path development model, including promotion and performance appraisal, has a significant impact on employee morale. Work performance is the main factor that affects career development, where consistent achievements contribute to positive career progress. In addition, work flexibility also plays an important role in boosting morale, with more adaptive scheduling policies being a fundamental need to support work balance and increase productivity. This study provides insight into the importance of career path development models and work flexibility in increasing employee morale, as well as recommendations for the implementation of more supportive policies at PT. Jasa Angkasa Semesta.

Keywords: *Career Path Development Model, Work Flexibility, Employee Morale*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Om Swastyastu,

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah tugas dan persyaratan Lulus Sarjana Terapan Program D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Rampungnya penelitian ini tentunya tidak akan lepas dari bantuan dan dukungan dari banyak pihak, oleh karna itu penulias menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. penulis menyadari keberhasilan pada penyusunan skripsi ini tidak akan tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan serta dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali dan sekaligus sebagai Dosen

pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dalam menuntut ilmu. Dan telah membimbing serta telah memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan, pengarahan, serta telah membimbing kami dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Drs. Majid Wajdi. M. Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Ratna Sari Ningsih selaku Section Head Commercial Training PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk membantu penulis melakukan penelitian PT. Jasa Angkasa Semesta.
6. Bapak Gede Jaya selaku Section Head Departement Lost and Found yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk membantu penulis melakukan penelitian pada departement Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta.
7. Seluruh Leader dan Staff Departement Lost and Found yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk membantu penulis melakukan penelitian dan telah memberika ijin penulis untuk mencari data pada unit Lost and found PT. Jasa Angkasa Semesta.
8. I Ketut Tanngkas Suprpta, Ni Nyoman Pahlewi sebagai orang tua, Wahyu, Nugraha selaku adik penulis dan Surya Darma selaku pendamping penulis yang

memberikan banyak dukungan, semangat dan motivasi untuk kelancaran skripsi ini

9. Teman seperjuangan Puspita, Adelia, Dian, Santi, Tiara, Shafa dan Febi yang saling menyemangati satu sama lain pada kelancaran penulisan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi pembaca sebagai referensi dan panduan dalam pembuatan skripsi penelitian. Penulis sadar bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya masukan ataupun saran demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap skripsi penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Badung, 16 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Kajian-kajian Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Konsep	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Tempat Penelitian.....	32
3.2 Obyek Penelitian	32
3.4 Jenis Data	34

3.5	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Teknik Analisis Data	36
3.7	Keabsahan Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	40
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	49
4.3	Implikasi Hasil Pembahasan	80
BAB V PENUTUP		82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Matriks Wawancara Informan Karyawan	51
Tabel 4.2 Matriks Wawancara Informan Manager	64



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR


Gambar 2.1 Kerangka Konsep	30
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	40
Gambar 4.2 Stuktur organisasi pada departemen Lost and Found.....	47



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Formulir Surat Penggunaan Karya
- Lampiran 3 : Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 4 : Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 5 : Luaran Penelitian
- Lampiran 6 : Riwayat Hidup



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Esensi dari perusahaan ialah lokasi di mana proses kerja bersama dilaksanakan dua orang hingga sekelompok individu, yang mampu dilihat dari organisasi maupun kelompok yang memiliki tujuan agar dapat mencapai sesuatu tujuan perusahaan. Perusahaan merupakan tempat berposesnya atas suatu tindakan penggerakkan, suatu pengendalian dan suatu perorganisasian, dimana dilakukan agar dapat memenuhi sebuah target yang sudah ditentukan dari pemanfaatan sumber daya manusia.

Perubahan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kontribusi tenaga kerja, realitasnya sangat penting peran *human* di perusahaan yang perkembangan produktivitasnya semua karyawannya mampu berdampak pada tingkat kompetitif perusahaan. Koordinasi tenaga kerjanya yang efektif tak dapat dipisahkan dengan peran penting aspek manusianya di dalam perusahaan, karena hal ini merupakan strategi yang vital untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Dari sisi lain, tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan di era modern ini adalah persaingan yang semakin ketat dalam ekonomi global, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan tetap kompetitif. Hal

ini tergantung pada pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk bisa sampai pada titik bertahan di periode mendatang, keseluruhan entitas sumber daya manusia berhadapan dengan hambatan hingga risiko yang memerlukan adaptasi cepat. Sebab itu, krusial bagi setiap perusahaan guna merangkul keberagaman organisasi serta meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia yang merajuk pada segala potensi, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat dikelola dan dikembangkan guna meraih pencapaian target akhir organisasi dengan keefektifan serta efisiensi optimal. Sumber daya manusia bertindak menjadi aset utama, yang dapat mencakup mulai dari proses pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja yang berkelanjutan agar dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam lingkungan yang dinamis. Dengan berfokus pada pengembangan merupakan isu yang terus-menerus sebab kinerja adalah faktor utama yang menentukan kesuksesan organisasi.

Pengembangan karier bertindak menjadi kunci strategi yang dipergunakan perusahaan dalam mengelola karyawan dengan kualifikasi, kompetensi, beserta pengalamannya selaras pada kebutuhan perusahaan Kaseger (2013). Napitupulu et al., (2017), mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses promosi karyawan ke peringkat lebih tinggi dalam alur penetapan kariernya yang dimaksudkan guna meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks standar hidup yang selalu berubah, karyawan kerap merasa kurang senang dengan perannya sekarang hingga terus menggali peluang untuk promosi yang juga berdampak pada peningkatan gaji atau upah. Selain itu, pengembangan karier dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kesempatan untuk kenaikan jabatan sering kali meningkatkan motivasi karyawan. Oktavia et al. (2014) menekankan pentingnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam proses pengembangan karier, sebagai bentuk motivasi untuk menyelesaikan beban tugasnya.

Seorang karyawan bekerja di perusahaan yang menawarkan lebih dari sekadar keamanan kerja dan jalur karier, tetapi juga peluang untuk pengembangan serta rencana kerja yang fleksibel. Fleksibilitas kerja ialah aspek penting dalam pekerjaan karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara signifikan. Fleksibilitas ini merujuk pada kesempatan bagi karyawan untuk menentukan dan menyesuaikan jadwal kerja mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab kerja serta kehidupan pribadi mereka (Rubery dalam Putri & Setiawan, 2015). Dengan memberikan fleksibilitas, karyawan mampu meningkatkan cara kerja agar lebih efisien dan produktif yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan (Wibowo & Ancok, 2021).

Terdapat sejumlah kekurangan dari fleksibilitas kerja, meliputi potensi peningkatan kejenuhan akibat kemungkinan karyawan menghabiskan waktu

kerja dengan intensif hingga lebih lama dari yang seharusnya, berkurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, beserta pertumbuhan risiko ketidaksesuaian antar tenaga kerja dengan perusahaannya. Dengan demikian, perusahaan harus mengelola regulasi kerja fleksibel dengan seksama guna mengurangi potensi risiko dengan kepastian penerapannya yang adil serta konsisten untuk semua karyawan.

Menurut Widodo (dlm. Maydina & Abdurrahman, 2020), semangat kerja menggambarkan keadaan karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Karyawan dengan kepemilikan semangat tinggi membawa manfaat bagi perusahaan, seperti mengurangi absensi, menurunkan angka perputaran karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Semangat kerja mencerminkan kondisi mental individu atau kelompok di tempat kerja yang tercermin dari rasa senang dan bahagia dalam menjalankan tugas. Hal ini memungkinkan mereka untuk memproduksi lebih banyak hasil kerja dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik.

PT. Jasa Angkasa Semesta yang merupakan perusahaan jasa yang berkecimpung dibidang *Ground Handling* maskapai penerbangan domestik ataupun internasional. Ada beberapa kegiatan yang dikelola oleh PT. Jasa Angkasa Semesta salah satunya pada bidang operator *ground handling*, penanganan kargo dan penanganan pada penumpang. Selain itu perusahaan ini juga mengelola logistik untuk berbagi barang, barang-barang dari konsumen hingga kargo khusus. Perusahaan ini juga sangat berusaha dalam menyediakan penanganan kualitas layanan yang optimal, yang menjadi sebuah komitmen

untuk pilihan terbaik pada layanan bandara. Agar tercapainya strategi yang sudah dibangun oleh perusahaan ini maka ada departemen-departemen yang sudah menjalankan tugas masing-masing, untuk itu dilakukanlah penelitian yang berfokus pada karyawan.

PT. Jasa Angkasa Semesta khususnya departemen Lost and Found merupakan tempat pelaporan penumpang apabila mendapatkan bagasinya hilang (*lost baggage*), bagasi rusak (*damage baggage*), ditemukannya bagasi (*found baggage*) dan adanya temuan bagasi tanpa dokumen lengkap (*courtesy baggage*) yang dalam kegiatannya ini memberikan jasa layanan pengecekan bagasi yang kemungkinan bagasinya tertinggal pada destinasi sebelumnya, dan berusaha menemukan solusi agar barang tersebut bisa ditemukan. Departemen ini memiliki kinerja dan semangat kerja karyawan yang sangat baik dalam melayani pelanggan, adanya dorongan untuk mencapai target dari karyawan departemen ini menerapkan sistem *coaching* pada karyawan maupun pimpinan. Untuk itu departemen ini memberikan kesempatan pada karyawannya untuk meningkatkan skillnya dan pengembangan karir kepada semua karyawan. dari hasil observasi penulis melakukan praktik kerja lapangan (PKL) pada departemen Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta yang dilakukan selama 6 bulan mulai dari 1 November 2023 sd 1 Februari 2024, Banyaknya faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan untuk mengembangkan karir mereka meliputi pendidikan, pengalaman profesional, keahlian serta kecakapan, tingkat loyalitasnya, dorongan pemotivasian kerja, dan hasil kinerja yang diperoleh, departemen ini memiliki model

pengembangan jenjang karir sesuai dengan tingkatannya dimana ada pkwt, pkwt, outsourcing, dan phl dilihat dari segi tingkatan karirnya pada perusahaan ini memang sudah memiliki tugasnya masing-masing hanya saja tidak ada semangat untuk meningkatkan keterampilan dalam pencapaian karirnya, dari segi fleksibilitas kerja pada terikatnya jam kerja dimana membuat karyawan kerap lembur, jam kerja yang kurang fleksibel akan membuat menurunnya semangat kerja pada karyawan.

Merujuk pada uraian yang mengaitkan pada pengembangan sumber daya manusia dimana dapat dilihat dari kualitas yang dimiliki seorang karyawan dan memiliki daya saing yang sangat tinggi, maka dari itu penelitian dimaksudkan guna melaksanakan pengujian Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja. Bertitik pada permasalahan tersebut maka penulis mencoba mengangkat berdasarkan fenomena yang ada pada Perusahaan tersebut bertajuk “Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta”

1.2 Rumusan masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, perumusan permasalahannya yakni:

- 1.2.1 Bagaimana model pengembangan jenjang karir dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta?

- 1.2.2 Bagaimana fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu perumusan permasalahan yang sudah diuraikan, pencapaian tujuannya ialah:

- 1.3.1 Untuk menganalisis model pengembangan jenjang karir dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta
- 1.3.2 Untuk menganalisis fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan informasi dan dapat memberikan dampak yang baik bagi Perusahaan.

- 1.4.2 Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi yang relevan mengenai model pengembangan karir dan fleksibilitas kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan.

- 1.4.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara yang

lebih efektif melalui pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada pembuatan skripsi, ada sistematika dalam penyusunan skripsi agar lebih mudah untuk dipahami

BAB I: PENDAHULUAN

Pada BAB I ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah dari skripsi, tujuan dari skripsi, dan manfaat skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II ini menjelaskan mengenai dari tinjauan pustaka yang berisi teori-teori yang menjadi dasar dari penelitian ini, tidak hanya itu pada bab ini juga membahas tentang penelitian terdahulu, dan kerangka konsep pada penelitian ini yaitu Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Pada BAB III ini menjelaskan mengenai tempat penelitian, sumber data penelitian, jenis data yang digunakan, Teknik pengumpulan data yang digunakan, Teknik analisis data

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV ini membahas Gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan, dan implikasi.

BAB V: PENUTUP

Pada BAB V ini membahas mengenai Kesimpulan dan saran atas permasalahan yang di teliti.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis dari model pengembangan jenjang karir dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta. Dimana dilihat dari model-model yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada departemen lost and found ini yaitu dari kenaikan jabatan dan penilaian kerja karyawan. Kenaikan jabatan sangat mempengaruhi pengembangan karir dari seorang karyawan karena kenaikan jabatan menjadi pencapaian dan kompetensi yang telah dibuktikan. Sedangkan penilaian kerja juga mempengaruhi pengembangan karir dimana dengan penilaian kerja seorang karyawan dapat umpan balik bagus terhadap kinerja karyawan, yang dapat menjadi landasan untuk pengembangan karir yang berkelanjutan. Melalui penilaian kerja yang obyektif dan komprehensif, karyawan dapat mengidentifikasi kekuatan mereka yang perlu diperkuat,

serta area pengembangan yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada penelitian ini dilihat dari prestasi kerja seorang karyawan dimana dengan prestasi kerja yang didapat oleh seorang karyawan menjadikan hasil progres karir secara signifikan yang bergantung pada prestasi kerja yang konsisten, untuk itu pengembangan karir dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

5.1.1 Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor penjadwal pada fleksibilitas kerja bahwa tidak adanya fleksibilitas penjadwalan pada departemen ini karena jadwal yang sudah final tidak dapat diubah kecuali ada permintaan untuk menukar jadwal dengan rekan kerja atau jika telah memberikan pemberitahuan aturan ini diterapkan untuk memudahkan adaptasi karyawan dalam pekerjaan mereka dan untuk mengatasi situasi yang tak terduga dalam lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Adapun saran yang dapat diberikan untuk perusahaan dimana sebaiknya perlu mengimplementasikan program kenaikan jabatan dan penilaian kerja yang lebih terstruktur, hal ini akan membantu karyawan memahami persyaratan dan langkah-langkah yang perlu mereka capai

untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Selain itu pada program pelatihan dan pendidikan menjadi fokus utama bagi karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir dan juga adanya peningkatan yang lebih optimal lagi pada proses-proses pada pengembangan karir tersebut.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dirasa masih belum dilakukan dengan maksimal. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih maksimal lagi sehingga penelitian yang dilakukan ini menjadi lebih relevan dan dapat memberikan manfaat yang dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, F., Widhiastuti, S., & Iskandar, J. (2023). The Effect Of Competence And Career Development On The Performance Of Functional Officials With Work Motivation As An Intervening Variable. *Jurnal Scientia*, 12(01), 855-866. <https://doi.org/10.58471/Scientia.V12i01.1258>
- Alif T, & Rahman, F. (2021). e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen. www.fe.unisma.ac.id
- Baroroh et al. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research (JSR)* Vol.1, No.1 Januari 2023.
- Balbed, A. dan Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan.
- Basri, S. K. dan Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Bissilisin, B. W. et al. (2023). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 727-742. <https://doi.org/10.35508/Glory.V4i3.10516>
- Danhauer, S. C. et al. (2019). Development of an Innovative Career Development Program for Early-Career Women Faculty. *Global Advances in Health and Medicine*. 28. doi:10.1177/2164956119862986
- Devi Sintia, & Yuliana. (2022). Model Pengembangan Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Banyuwangi. <http://digilib.uinkhas.ac.id/13086/>
- Fahrul. (2021). Pengaruh Budaya, Disiplin, Dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja (Penelitian Terhadap Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya). <http://repositori.unsil.ac.id/10060/>
- Garaika. (2020). Impact Of Training and Competence On Performance Moderated By The Lecturer Career Development Program In Palembang, Indonesia. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Hamidah, D. W., Utami, N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 1).
- Heri. (2020). Pengaruh Budaya, Disiplin, Dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja (Penelitian Terhadap Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya).

- Huda, F. & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
- Iswandi. (2019). Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III.
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. *Journal of Management*, 49(6), 2062–2108. <https://doi.org/10.1177/01492063221140354>
- Kaseger, R.G. (2013). Pengembangan Karier Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Emba*, 1(4), 906–916. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Livia. (2019). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Komopensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Ponorogo.
- Mendrofa. (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli.
- Muzdalifah. (2021). Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. <https://repository.uinsuska.ac.id/48476/1/Gabungan%20tanpa%20bab%20v.Pdf>
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Prosiding Manajemen Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. *Lintas Mediatama Bandung*.
- Nitisemito. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja)Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibatung (DP04).
- Napitupulu, S., Haryono, T., & Laksmi Riani, Et. Al. (2017). The Impact Of Career Development On Employee Performance: An Empirical Study Of The Public Sector In Indonesia. *International Review Of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
- Possenried & Wicaksono. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work Life Conflict Di Pt. Bayu Karsa Utama.
- Priansa. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Transportasi Jakarta. <https://repository.stiegici.ac.id/document/1024/pengaruh-pengembangan-karir-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt-transportasi-jakarta>
- Putri, M. A. dan Setiawan, D. M. (2015). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek di Wilayah Kabupaten Sidoarjo).

- Ramadan, A. B., Indah, Y., Tyas, W., & Perwitasari, D. A. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo. In *Journal Management, Accounting, and Digital Business* jumat (Vol. 1, Issue 6).
- Sari, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Di Koperasi Warga Semen Gresik (Kwsg). *Jurnal Manajerial*, 6(01), 92-100. doi:10.30587/jurnalmanajerial.v6i01.867
- Sihombing dkk. (2015). faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.
- Sitorus, Tetty H. dan, Siagian, Harlyn. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. <https://Journal.Ipm2kpe.Or.Id/Index.Php/Jomb/Article/View/6558/4281>
- Suadnyana & Supartha. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 4, 2018: 1950-1978.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D.
- Syahputra, D. M. & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. <https://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio/Article/View/5130>
- Taliang, I., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Wicaksono. (2019). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Wicaksono, Syaiful Imam. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Handle/123456789/13944>
- Wijaya Taufan Alif , Dkk (2021). Pengaruh Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, Dan Penghargaan Perusahaan Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1529>
- Wibowo, Y., & Ancok, D. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Dengan Latar Belakang Generasi Millennial (Studi Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia). <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/196634>

Wulandari. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2).

Yendri Y. & Titik W, Diana. (2021). The Effect Of Leadership Style, Workload, And Career Level On The Performance Of Upt Employees Galang Puskesmas (Vol. 11, Issue 2). <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial>

Zulwisli, Z., Herayono, A., Giatman, M., & Syah, N. (2022). Motivasi dan Prestasi Kerja sebagai Tolak Ukur Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kemajuan UMKM. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(3), 900–907. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i3.555>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



LAMPIRAN












JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 1: Formulir Bimbingan Skripsi

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Putu Vernanda Laksmmini
NIM : 2015744032
Judul SKRIPSI : Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1.	16 Apr 24	Bab I dan Bab II perbaikan	
2.	30 Apr 24	Bab I dan Bab II perbaikan	
3.	7 Mei 24	Bab I Acc	
4.	14 Mei 24	Bab II dan Bab III perbaikan	
5.	21 Mei 24	Bab II dan Bab III Acc	
6.	30 Mei 24	Bimbingan Bab IV	
7.	4 Jun 24	Bab IV bimbingan pertanyaan wawancara	
8.	11 Jun 24	Bab IV Tambahan Matriks	
9.	25 Jun 24	Bab IV bimbingan Hasil dan pembahasan	
10.	4 Juli 24	fungsi Bab IV dan Bab V	
11.	09 Juli 24	Bab IV dan Bab V Acc	

Badung, 9 Juli 2024
Pembimbing,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003



PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Putu Vernanda Laksmmini
NIM : 2015744032
Judul SKRIPSI : Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	25 Apr 24	Bab I dan Bab II perbaikan	
2	8 Mei 24	Perbaikan Sitasi	
3	22 Mei 24	Bab I ACL	
4	30 Mei 24	Bab II dan Bab III perbaikan	
5	6 Juni 24	Bab II dan Bab III ACL	
6	12 Juni 24	Bab IV perbaikan	
7	20 Juni 24	Bab IV perbaikan Metode wawancara	
8	6 Juli 24	Revisi Bab IV	
9	16 Juli 24	Revisi Bab IV dan Bab V	
10	18 Juli 24	Bab IV dan Bab V ACL	

Badung, 18 Juli 2024
Pembimbing,

Dr. Drs. Majid Wajdi, M.Pd.
NIP. 196212081990111001

Lampiran 2: Surat Penggunaan Karya



SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

Nomor :

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : I Gede Jaya Suharta
Jabatan : Manager Departemen Lost and Found
Perusahaan : PT. Jasa Angkasa Semesta
Alamat : Jl. Bandara I Gusti Ngurah Rai, Tuban, Kec. Kuta, Badung, Bali

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ni Putu Vernanda Laksmi
NIM : 2015744032
Kelas : 8B MBI
Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan : Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Telah menghasilkan karya berupa : Booklet sederhana mengenai model pengembangan jenjang karir.

Digunakan di perusahaan kami di departemen Lost and Found.

Dengan tujuan untuk : pertimbangan pada model pengembangan jenjang karir selanjutnya dan sebagai acuan pada pengembangan karir yang efektif pada departemen.

Terlampir dokumentasi penerapan karya yang dihasilkan.

Badung,

Manajer Purchasing

I Gede Jaya Suharta

Lampiran 3: Transkrip Wawancara Informan Karyawan

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2024

Tempat Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai,
Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung,
Bali, 80362.

Profil Narasumber

Nama : Informan 1
Umur : 25 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Staff lost and found

Hasil Wawancara

Penulis : Hallo kak selamat sore, bagaimana kabarnya kak?

Informan 1 : Selamat sore dik, baik

Penulis : Baik sebelumnya saya ingin berterima kasih atas waktu yang sudah kakak berikan, dimana saya ingin mewawancarai kakak terkait juul saya yaitu model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen lost and found di pt jasa angkasa semesta baik untuk itu saya mempunyai 4 pertanyaan untuk kakak jawab.

Penulis : Bagaimana model pengembangan jenjang karir yang ada pada Perusahaan, apakah ada model-model yang memperngaruhi?

Informan 1 : Pengembangan jenang karir di Perusahaan kami dilihat dari pengangkatan staus karyawan. Untuk model-model yang mempengaruhi pada Perusahaan adalah promosi atau kenaikan jabatan

- Penulis : Baik untuk yang ke-2 itu apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan? jika sudah ada faktor apa saja yang mempengaruhinya?
- Informan 1 : Untuk faktor yang mempengaruhi pada pengembangan karir di Perusahaan saya yaitu dapat dilihat dari sikap terhadap atasan dan rekan kerja, selain itu prestasi kerja termasuk faktor yang mempengaruhi.
- Penulis : Untuk yang ke 3 apakah terdapat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja?
- Informan 1 : Ada, Untuk penjadwalan kerja tersebut menjadi salah satu faktor dimana kita harus siap dalam penjadwalan dan mampu beradaptasi
- Penulis : Oke baik dan yang terakhir saya ingin bertanya lagi Dengan Adanya indikator-indikator dari semangat kerja seperti motivasi dan dorongan kerja, kesungguhan, kesenangan dan kepuasan apakah sangat berpengaruh bagi karyawan?
- Informan 1 : Menurut saya berpengaruh sih bagi karyawan dimana semangat kerja pada Perusahaan sangat lah dibutuhkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja, dan serta mampu menjadikan pengaruh kedepannya pada pengembangan jenjang karir.
- Penulis : Oke kak terimakasih atas jawabannya dan terima kasih atas waktu yang sudah kakak berikan kepada saya sekian kak terima kasih.
- Informan 1 : Sama-sama

TRANSKRIP WAWANCARA

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2024

Tempat Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai,
Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung,
Bali, 80362.

Profil Narasumber

Nama : Informan 2
Umur : 24 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Staff lost and found

Hasil Wawancara

Penulis : Hallo kak selamat sore, bagaimana inih kabarnya kakak?

Informan 2 : Hallo Selamat sore dik, baik

Penulis : Baik kak sebelumnya saya ingin berterima kasih atas waktu yang sudah kakak berikan, dimana saya ingin mewawancarai kakak terkait judul saya yaitu model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen lost and found di pt jasa angkasa semesta baik untuk itu saya mempunyai 4 pertanyaan untuk kakak jawab. Yang pertama Bagaimana sih kak model pengembangan jenjang karir yang ada pada Perusahaan, apakah ada model-model yang mempengaruhi?

Informan 2 : Menurut saya jika model pengembangan jenjang karir pada Perusahaan saya dijalankan dengan baik maka akan sangat membantu jalannya perusahaan, untuk itu diperlukan salah satu diantaranya yang paling mempengaruhi adalah pembuktian kinerja secara personal.

- Penulis : Baik untuk pertanyaan yang ke-2 Apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan? jika sudah ada faktor apa saja yang mempengaruhinya
- Informan 2 : Selanjutnya pada faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu pada Perusahaan kami dibutuhkan adanya sikap yang baik terhadap atasan dan rekan kerja, prestasi kerja.
- Penulis : Baik kak kita lanjut ke pertanyaan yang ke-3 Apakah terdapat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja kak?
- Informan 2 : Ada. Untuk penjadwalan itu sendiri sangat diperlukan yaa... karena dapat menjadikan syarat utama bagi kegiatan kepegawaian dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- Penulis : Baik dan untuk pertanyaan yang terakhir ini dengan adanya indikator-indikator dari semangat kerja apakah sangat berpengaruh bagi karyawan?
- Informan 2 : Nah... untuk indikator-indikator dari semangat kerja sangat berpengaruh dimana dengan adanya semangat kerja tentunya sangat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.
- Penulis : Baik kak, sekian dari pertanyaan yang saya ingin tanyakan ke kakak, dan saya mengucapkan terima kasih atas waktu yang sudah diluangkan untuk saya wawancari kak.
- Informan 2 : Sama-sama dik

TRANSKRIP WAWANCARA

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2024

Tempat Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai,
Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung,
Bali, 80362.

Profil Narasumber

Nama : Informan 3
Umur : 21 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Staff lost and found

Hasil Wawancara

Penulis : Hallo kak selamat sore, bagaimana inih kabarnya kakak?

Informan 3 : Hallo Selamat sore dik, baik

Penulis : Baik sebelumnya saya ingin berterima kasih kepada kakak karena sudah meluangkan waktunya, dimana saya ingin mewawancarai kakak terkait judul skripsi saya yaitu model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen lost and found di pt jasa angkasa semesta baik untuk itu saya mempunyai 4 pertanyaan untuk kakak jawab. Nah untuk pertanyaan yang pertama itu Bagaimana model pengembangan jenjang karir yang ada pada Perusahaan, apakah ada model-model yang memengaruhi?

Informan 3 : Kalau menurut saya dalam pengembangan jenjang karir pada perusahaan pasti dilihat oleh kualitas pekerja, pemahaman dalam pekerjaan dan kesiapan mental dalam menanggung beban perusahaan kedepan.

- Penulis : Baik untuk pertanyaan yang ke-2 itu Apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan? jika sudah ada faktor apa saja yang mempengaruhinya?
- Informan 3 : faktor yang mempengaruhi itu menurut saya seperti kualitas pekerja, keterampilan pekerja dan kesiapan pekerja dalam mengambil keputusan.
- Penulis : Oke baik kak selanjutnya untuk yang ke-3 Apakah terdapat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja?
- Informan 3 : Untuk penjadwalan itu sendiri sangat dapat menentukan apa yang ingin kita lakukan setelah pekerjaan kita selesai.
- Penulis : baik kak, untuk pertanyaan yang terakhir Dengan Adanya indikator-indikator dari semangat kerja seperti motivasi dan dorongan kerja, kesungguhan, kesenangan dan kepuasan apakah sangat berpengaruh bagi karyawan?
- Informan 3 : Sangat-sangat berpengaruh karena dengan adanya indikator dari semangat kerja dapat menjadi motivasi dalam penyelesaian pekerjaan.
- Penulis : Baik kak, sekian dari pertanyaan yang saya ingin tanyakan ke kakak, dan saya mengucapkan terima kasih atas waktu yang sudah diluangkan untuk saya wawancara kak.
- Informan 3 : Sama-sama dik

TRANSKRIP WAWANCARA

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2024

Tempat Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai,
Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung,
Bali, 80362.

Profil Narasumber

Nama : Informan 4
Umur : 24 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Staff lost and found

Hasil Wawancara

Penulis : Hallo kak selamat sore, bagaimana inih kabarnya kakak?

Informan 4 : Hallo Selamat sore dik, baik

Penulis : Baik sebelumnya saya ingin berterima kasih kepada kakak karena sudah meluangkan waktunya, dimana saya ingin mewawancarai kakak terkait judul skripsi saya yaitu model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen lost and found di pt jasa angkasa semesta baik untuk itu saya mempunyai 4 pertanyaan untuk kakak jawab. Nah untuk pertanyaan yang pertama itu Bagaimana model pengembangan jenjang karir yang ada pada Perusahaan, apakah ada model-model yang mempengaruhi?

Informan 4 : Masih tradisional, yang dimana para karyawan masih sangat kompetitif dikarenakan system penilaian kinerja karyawan sangat diperhatikan agar karyawan bisa mengejar karir yang

seperti contohnya dari PHL naik tingkat ke Outsource dan dari Outsource ke PKWT.

Penulis : Baik kak selanjutnya apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan? jika sudah ada faktor apa saja yang mempengaruhinya?

Informan 4 : Berdasarkan yang saya ketahui, faktor yang mempengaruhi pengembangan karir di PT JAS adalah kinerja, absensi, dan juga loyalitas kepada Perusahaan

Penulis : Oke baik kak, untuk pertanyaan berikutnya Apakah terdapat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja?

Informan 4 : Tidak, karena semua jadwal yang sudah final tidak dapat berubah kecuali kita minta tukar dengan rekan kerja atau sudah memberikan notice seengganya sampai tanggal 20 setiap bulannya.

Penulis : Dan yang terakhir Dengan Adanya indikator-indikator dari semangat kerja seperti motivasi dan dorongan kerja, kesungguhan, kesenangan dan kepuasan apakah sangat berpengaruh bagi karyawan?

Informan 4 : Berpengaruh, karena faktor semangat kerja sangat diperlukan di dunia kerja hospitality yang dimana karyawan cenderung lebih memberikan effort dibandingkan dengan karyawan yang semangat kerjanya kurang.

Penulis : Baik kak, sekian dari pertanyaan yang saya ingin tanyakan ke kakak, dan saya mengucapkan terima kasih atas waktu yang sudah diluangkan untuk saya wawancari kak.

Informan 4 : sama-sama dik

TRANSKRIP WAWANCARA

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2024

Tempat Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai,
Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung,
Bali, 80362.

Profil Narasumber

Nama : Informan 5
Umur : 24 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Staff lost and found

Hasil Wawancara

Penulis : Hallo kak selamat sore, bagaimana inihh kabarnya kakak?

Informan 5 : Hallo Selamat sore dik, baik, kabar kamu gimana?

Penlis : Astungkara baik juga kak, sebelumnya saya ucapkan terima kasih karena sudah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara terkait skripsi saya yang berjudul model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen lost and found di pt jasa angkasa semesta, untuk itu pertanyaan yang pertama Bagaimana model pengembangan jenjang karir yang ada pada Perusahaan, apakah ada model-model yang memperngaruhi?

Informan 5 : Model perkembangan dalam perusahaan tempat saya bekerja sangat kompleks, mengingat pelatihan dan pendidikan yg diadakan untuk para karyawan. jenjang karir dalam perusahaan selain pelatihan dan pendidikan, ada juga promosi dan kenaikan jabatan atau grade jabatan dan juga ada mutasi karyawan utk cabang perusahaan tertentu yang sedang membutuhkan tenaga kerja karyawan yg sudah profesional. tentu hal ini didasarkan

oleh perhitungan perusahaan mengenai kompetensi setiap karyawan yg ada.

Penulis : Baik kak selanjutnya apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan? jika sudah ada faktor apa saja yang mempengaruhinya?

Informan 5 : Ada beberapa faktor yang berlaku dalam perusahaan saya, seperti faktor prestasi dalam berkerja, kesetiaan dalam organisasi atau perusahaan, dan juga dukungan dari para bawahan. ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi perkembangan karir dalam perusahaan.

Penulis : Oke baik kak, untuk pertanyaan berikutnya Apakah terdapat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja?

Informan 5 : Tidak, dilihat dari semua jadwal yang sudah dibuat kita tidak dapat mengubah atau melakukan pengajuan request karena penjawalan yang sudah final dibuat untuk 1 bulan kecuali kita dapat melakukan pengajuan request sebelum tanggal 20 setiap bulan hal tersebut dilakukan untuk memudahkan para karyawan beradaptasi dalam pekerjaannya, dan juga mengatasi keadaan yang tak terduga dalam bekerja.

Penulis : Untuk pertanyaan yang terakhir Dengan Adanya indikator-indikator dari semangat kerja seperti motivasi dan dorongan kerja, kesungguhan, kesenangan dan kepuasan apakah sangat berpengaruh bagi karyawan

Informan 5 : Menurut pendapat saya dalam perusahaan tempat saya bekerja, sangat berpengaruh terhadap kinerja maupun perkembangan karir setiap karyawan. Mengingat kemampuan kerja karyawan dan produktivitas kerja pada Perusahaan, tingkat kehadiran dan ketenangan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh perkembangan karyawan dan investasi bagi perusahaan terhadap karyawannya.

Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktunya dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab pertanyaan yang saya tanyakan ke kakak. Terima kasih

Informan 5 : Sama-sama dik



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

TRANSKRIP WAWANCARA

Tanggal Wawancara : 11 Mei 2024

Tempat Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai,
Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung,
Bali, 80362.

Profil Narasumber

Nama : Informan 6
Umur : 22 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Staff lost and found

Hasil Wawancara

Penulis : Hallo kak selamat sore, bagaimana inihh kabarnya kakak?

Informan 6 : Hallo Selamat sore dik, baik, kabar kamu gimana?

Penlis : Astungkara baik juga kak, sebelumnya saya ucapkan terima kasih karena sudah meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan wawancara terkait skripsi saya yang berjudul model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen lost and found di pt jasa angkasa semesta, untuk itu pertanyaan yang pertama Bagaimana model pengembangan jenjang karir yang ada pada Perusahaan, apakah ada model-model yang memperngaruhi?

Informan 6 : Untuk model yang digunakan masih menggunakan model tradisional dimana masih menggunakan system penilaian kerja karyawan agar bisa mencapai karir yang diinginkan dimana ada 4 model jenjang karir kami punya, PKWTT, yg di maksud dengan PKWTT itu adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam perusahaan. Dan jabatan yg lebih tinggi. PKWT, yang di maksud dengan pkwt itu adalah

seseorang yang tanggung jawab nya jga sangat besar tpi dia hanya termasuk senior atau leader dalam perusahaan, CGK & PHL. Itu adalah staff yang baru memulai bekerja dan masih di anggap staff magang dan dia juga memiliki tanggu jawab atas apa yg di kerjakan.

Penulis : Baik kak selanjutnya apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan? jika sudah ada faktor apa saja yang mempengaruhinya?

Informan 6 : faktor-faktor nya pasti ada, salah satu nya kamu mampu melakukan pekerjaan dengan baik, teliti dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kelihatannya sangat simple tapi manfaat dan keuntungannya itu sangat besar dalam sebuah perusahaan.

Penulis : Oke baik kak, untuk pertanyaan berikutnya Apakah fleksibilitas dalam penjadwalan kerja menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja?

Informan 6 : Fleksibilitas dalam dunia kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam produktivitas karyawan. Salah satunya dapat menumbuhkan rasa percaya dan otonomi antara karyawan.

Penulis : Untuk pertanyaan yang terakhir Dengan Adanya indikator-indikator dari semangat kerja seperti motivasi dan dorongan kerja, kesungguhan, kesenangan dan kepuasan apakah sangat berpengaruh bagi karyawan?

Informan 6 : Ya, Sangat berpengaruh karena lingkungan kerja yang aman dan memiliki teman kerja yang saling mendukung itu adalah salah satu indikator yang membuat semangat kerja bagi karyawan.

Penulis : Baik kak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih kak sudah meluangkan waktunya dan terima kasih sudah berkenan untuk

menjawab pertanyaan yang saya tanyakan ke kakak. Terima kasih

Informan 6 : Sama-sama dik



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran Transkrip Wawancara Informan Manager

Tanggal Wawancara : 13 Mei 2024

Tempat Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai,
Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung,
Bali, 80362.

Profil Narasumber

Nama : Informan manager
Umur : 36 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Manager lost and found

Hasil wawancara

Penulis : Hallo bapak selamat sore pak

Informan manager : Hallo Selamat sore dik

Penulis : Baik sebelumnya saya ingin berterima kasih kepada bapak karena sudah meluangkan waktunya, dimana saya ingin mewawancarai bapak terkait judul skripsi saya yaitu model pengembangan jenjang karir dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada departemen lost and found di pt jasa angkasa semesta baik untuk itu saya mempunyai 4 pertanyaan pak. Yang pertama saya ingin tanyakan yaitu bagaimana model pengembangan jenjang karir yang ada pada Perusahaan, apakah ada model-model yang mempengaruhi?

Informan manager : Pada Perusahaan kami Model pengembangan jenjang karir di sesuaikan pada kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang sudah diterapkan dimana dapat dilihat pada pelatihan, pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, ada juga promosi dan kenaikan jabatan karyawan yang telah menunjukkan kinerja dengan baik dan kompetensi yang sesuai biasanya akan di promosikan, selain itu mutasi pemindahan karyawan ke berbagai cabang Perusahaan, dan ada juga penilaian kerja karyawan dilakukan untuk mengevaluasi pencapaian dan kemajuan karyawan.

Penulis : Baik, untuk pertanyaan ke-2 yaitu Apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada Perusahaan? jika sudah ada faktor apa saja yang mempengaruhinya pak?

Informan manager : Untuk faktor yang mempengaruhinya ada prestasi kerja karyawan yang mana karyawan mampu untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi yang signifikan, ada juga, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, dilihat Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik kepada atasan dan rekan kerja.

Penulis : Baik selanjutnya untuk pertanyaan yang ke-3 yaitu apakah terdapat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja pada perusahaan ini pak?

Informan manager : Kalo untuk fleksibilitas penjadwalan kerja yang menjadi salah satu faktor dalam fleksibilitas kerja pada Perusahaan kami itu tidak, ada karena semua jadwalnya sudah ditetapkan dan tidak dapat diubah kecuali sebelumnya karyawan sudah mempunyai persetujuan tukar jadwal dengan rekan kerja

atau pemberitahuan yang sudah diajukan setidaknya sebelum tanggal 20 setiap bulannya

Penulis : Dan pertanyaan yang terakhir yang ingin saya tanyakan yaitu dengan adanya indikator-indikator dari semangat kerja seperti motivasi dan dorongan kerja, kesungguhan, kesenangan dan kepuasan apakah sangat berpengaruh bagi karyawan pada Perusahaan itu sendiri pak?

Informan manager : Dengan adanya indikator dari semangat kerja karyawan berpengaruh dimana dapat meningkatkan kemampuan kerja semua karyawan selain itu produktivitas karyawan memiliki juga menjadi dampak yang signifikan terhadap kinerja dan pertumbuhan karir setiap individu pada Perusahaan ini.

Penulis : Baik pak, sekian pertanyaan dari saya, terima kasih pak sudah meluangkan waktunya dan terima kasih sudah berkenan untuk menjawab pertanyaan yang saya tanyakan ke bapak.

Informan manager : Terima kasih kembali dik

Lampiran 4: Dokumentasi



Wawancara dengan informan 1



Wawancara dengan informan 2



Wawancara dengan informan 3



Wawancara dengan informan 4



Wawancara dengan informan 5



Wawancara dengan informan 6



Wawancara dengan informan manager



Penyerahan output

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 5: Luaran Penelitian



Daftar Isi

- 01 Pengantar
- 02 Tinjauan Perusahaan
- 03 Model Pengembangan Jenjang Karir
- 04 Pertimbangan Pengembangan Karir
- 05 Bentuk Pengembangan Karir

PENGANTAR

Suatu perusahaan pada dasarnya merupakan tempat proses kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang dapat dilihat dari organisasi maupun kelompok yang memiliki tujuan agar dapat mencapai sesuatu tujuan perusahaan.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang akan dilalui oleh semua karyawan pada suatu perusahaan di tempat kerja dengan serangkaian tahapan. Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, dalam pengembangan karir sebagai bahan pertimbangan formal yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk jaminan kepada orang-orang yang ada dalam organisasi dan mempunyai kualifikasi serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Untuk itu organisasi perlu melakukan pengelolaan karir dan pengembangan dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan dapat mendorong karyawannya untuk tetap melakukan hal-hal yang terbaik dan menghindari stress kerja yang berkaitan dengan penurunan semangat kerja pada karyawan.

Tinjauan Perusahaan

PT. Jasa Angkasa Semesta yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang bidang Ground Handling maskapai penerbangan domestik dan internasional. Selain itu perusahaan ini juga mengelola logistik untuk berbagi barang, barang-barang dari konsumen hingga kargo khusus.



Departemen Lost and Found



Dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada penumpang di Bandar Udara, PT. Jasa Angkasa Semesta memiliki departemen yang bertanggung jawab atas aktivitas bagasi penumpang pada saat di Bandar Udara tujuan.

Misi

Misi dari PT. Jasa Angkasa Semesta adalah untuk menjadi solusi pilihan terbaik dalam pelayanan di Bandar Udara.

Model Pengembangan Jenjang Karir

Pengertian pengembangan jenjang karir merupakan proses dalam pengidentifikasian pada potensi karir seorang karyawan dan dapat menerapkan cara-cara yang tepat dalam pengembangan potensi tersebut. Pada umumnya sebuah proses pengembangan jenjang karir dimulai dengan adanya pengevaluasian pada kinerja seorang karyawan terlebih dahulu.

Model tradisoanal

Pada model pengembangan karir tradisional ini memiliki empat tahapan yaitu exploration, establishment, maintenance, dan disengagement.

Model Kontemporer

Pandangan kontemporer tentang pengembangan karir ialah bahwa karyawan dan perusahaan selayaknya fleksibel dan bisa beradaptasi supaya tetap sukses dalam lingkungan yang terus berubah dan tidak menentu.

Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kenaikan jabatan sangat mempengaruhi pengembangan karir dari seorang karyawan karena kenaikan jabatan menjadi pencapaian dan kompetensi yang telah dibuktikan.

Sedangkan penilaian kerja juga mempengaruhi pengembangan karir dimana dengan penilaian kerja seorang karyawan dapat umpan balik bagus terhadap kinerja karyawan, yang dapat menjadi landasan untuk pengembangan karir yang berkelanjutan



Dari hasil penelitian bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada penelitian ini dilihat dari prestasi kerja seorang karyawan dimana dengan prestasi kerja yang didapat oleh seorang karyawan menjadikan hasil progres karir

Pertimbangan Pengembangan Karir



Kualifikasi

Kompetensi

Penilaian Kinerja

Kebutuhan Perusahaan

Bentuk Pengembangan Jenjang Karir

01

Pendidikan dan pelatihan

Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan kepribadian pada diri seseorang.

02

Pembinaan

Seseorang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu untuk memperoleh dukungan bawahan

03

Kenaikan Jabatan

Proses di mana seorang individu naik ke posisi atau tingkat jabatan yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi atau struktur perusahaan.

04

Penilaian kerja

Untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai pencapaian mereka terhadap tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan lebih lanjut.

Bentuk Pengembangan Jenjang Karir

05

Pengembangan Keterampilan

Mengidentifikasi peluang untuk mengembangkan keterampilan melalui kursus, pelatihan, sertifikasi, atau pendidikan formal lainnya.

06

Jaringan dan Hubungan

Dapat berinteraksi dengan profesional dalam industri atau bidang yang sama untuk membangun hubungan yang mendukung dan potensial.

07

Evaluasi dan Penyesuaian

Menilai kemajuan terhadap tujuan karir secara teratur dan menyesuaikan rencana tindakan jika diperlukan.

08

Pengembangan Diri

Dapat berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan karir.

Model Pengembangan Jenjang Karir

Buku ini dibuat dari hasil penelitian penulis mengenai " Model Pengembangan Jenjang Karir Dan Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Lost and Found Di PT. Jasa Angkasa Semesta." dimana penulis ingin membagikan model pengembangan jenjang karir yang cocok untuk dipergunakan pada departemen tersebut.

Terima kasih penulis ucapkan atas kesempatan untuk dapat melakukan penelitian ini dan besar harapan penulis pada buku panduan ini agar dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Penulis,

Date : 16 juli 2024

Manager Departemen Lost and Found

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 6: Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ni Putu Vernanda Laksmi
NIM : 2015744032
Kelas : 8B MBI
Tempat & Tanggal Lahir : Bangli, 14 Februari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Banjar Bunutin, Desa Bunutin, Bangli, Bali
Email : putuvernanda14@gmail.com



Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Badung, 16 Juli 2024

Ni Putu Vernanda Laksmi

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI