

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, lingkungan kerja mengalami transformasi yang sangat pesat. Kemajuan teknologi, persaingan yang semakin ketat, serta meningkatnya kompleksitas tugas dalam berbagai bidang industri mengharuskan setiap orang untuk terus meningkatkan keterampilan dan karir mereka. Pengembangan karir kini bukan lagi menjadi pilihan, melainkan suatu keharusan agar seseorang mampu bertahan dan berkembang dalam dunia kerja yang dinamis Robbins & Judge (2013). Individu yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan dan tidak memiliki perencanaan karir yang matang berisiko tertinggal atau bahkan tersingkir dari pasar kerja.

Karir tidak hanya tentang pekerjaan semata, melainkan merupakan usaha seumur hidup yang mencakup proses perkembangan perilaku, sikap, dan perasaan yang didorong oleh pekerjaan dan tujuan hidup seseorang, serta dipengaruhi oleh organisasi tempat individu bekerja Ervina (2017). Dalam hal ini, pengembangan karir merupakan suatu proses berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, agar individu dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi serta mampu memenuhi tuntutan profesional secara optimal.

Walaupun perusahaan sudah menerapkan teknologi canggih, fungsi dan kedudukan tenaga kerja tetap tidak dapat tergantikan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, profesionalisme, tanggung jawab, dan kesadaran terhadap kewajiban kerja menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi tenaga kerja untuk memiliki kesiapan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja dengan mengembangkan potensi dan jalur karirnya secara berkelanjutan.

Tabel 1. 1 Permasalahan Pengembangan Karir di DKI Jakarta 2024

No.	Temuan Masalah	Dampak Terhadap Karir
1.	Sebagian karyawan merasa tidak mampu mencapai tujuan karir di tempat kerja	Menunjukkan kurangnya jenjang karir yang jelas dan sistem promosi yang terbuka
2.	Banyak karyawan mempertimbangkan <i>resign</i> karena karir tidak berkembang	Menggambarkan stagnasi jabatan dan kurangnya dukungan organisasi terhadap karir
3.	Karyawan tidak puas dengan pekerjaan karena minimnya pengembangan diri	Menunjukkan lingkungan kerja yang tidak mendukung pertumbuhan profesional
4.	Sebanyak 82% professional di Jakarta berencana pindah kerja (Robert Walters, 2024)	Menunjukkan keresahan terhadap jalur karir dan kurangnya kesempatan peningkatan keterampilan

Sumber: Diadaptasi dari Amriani (2024)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan sejumlah tantangan yang dihadapi tenaga kerja dalam pengembangan karir, khususnya di wilayah DKI Jakarta. Salah satu masalah yang sering muncul adalah tidak jelasnya arah dan jenjang karir dalam perusahaan, yang membuat sebagian karyawan merasa tidak bisa mencapai posisi yang mereka harapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang belum menyediakan jalur karir yang jelas atau sistem promosi yang adil, padahal hal tersebut sangat penting untuk menjaga semangat dan loyalitas pegawai.

Banyak pekerja juga mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan karena merasa tidak berkembang. Stagnasi karir ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, terbatasnya akses pelatihan, serta minimnya program pengembangan diri, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada peran organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir, baik dari aspek pribadi maupun lingkungan kerja.

Selain itu, meningkatnya keinginan pindah kerja juga mencerminkan ketidakpuasan terhadap sistem pengembangan karir. Berdasarkan survei Robert Walters yang dikutip oleh News (2024), sebanyak 82% profesional di Jakarta menyatakan ingin berpindah pekerjaan, karena tidak adanya jalur karir yang jelas dan minimnya peluang pengembangan diri.

Tabel 1. 2 Kondisi Ketenagakerjaan DKI Jakarta 2024

Indikator	Nilai	Perubahan (2023-2024)
Penduduk Usia Kerja	8,87 juta orang	+54,1 ribu orang
Angkatan Kerja (AK)	5,43 juta orang	+179 ribu orang
-Penduduk Bekerja	5,11 juta orang	+249ribu orang
-Pengangguran	327 ribu orang	-70 ribu orang
Bukan Angkatan Kerja (BAK)	2,90 juta orang	-172 ribu orang
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	65,17%	+2,10%
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	6,03%	-1,54%

Sumber : BPS DKI Jakarta

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta per Februari 2024, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 5,34 juta orang dari total penduduk usia kerja sebanyak 8,87 juta orang. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berada pada angka 65,17% dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 6,03%. Meskipun terdapat peningkatan partisipasi kerja dan penurunan Tingkat pengangguran dibandingkan tahun sebelumnya, angka TPT yang masih diatas 6% menunjukkan bahwa masih banyak tenaga kerja yang belum terserap secara optimal dalam dunia kerja.

Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam meningkatkan daya saing angkatan kerja, khususnya dalam hal kesiapan untuk berkembang di dunia kerja. Tingkat pengangguran yang relatif tinggi dapat mencerminkan kurangnya kesiapan tenaga kerja dalam hal keterampilan, pengalaman, maupun faktor

pendukung lainnya yang menjadi prasyarat dalam pengembangan karir. Selain itu belum maksimalnya angka TPAK menunjukkan bahwa masih ada potensi angkatan kerja yang belum sepenuhnya terlibat dalam dunia kerja, yang bisa jadi disebabkan oleh kurangnya pelatihan, minimnya pengalaman kerja, atau lingkungan kerja yang mendukung.

Lebih jauh, data ini juga mengindikasikan bahwa kendala dalam pengembangan karir tenaga kerja bukan semata pada ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja itu sendiri, baik dari segi disiplin kerja, kesiapan mental dan perilaku kerja, maupun kemampuan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Situasi ini mencerminkan bahwa pengembangan karir tidak hanya bergantung pada ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga pada kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

Sebagai makhluk sosial, setiap karyawan memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang, termasuk dalam karir. Kebutuhan untuk merencanakan karir karyawan muncul sebagai respons terhadap berbagai faktor ekonomi dan sosial. Sofyan Tsauri M, (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses penting bagi karyawan dalam mencapai kesuksesan. Dengan perencanaan karir yang baik, individu dapat memanfaatkan peluang yang ada dan mencapai tujuan karirnya secara optimal.

Tabel 1. 3 Jenis Pekerjaan (Formal/Informal) dan Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja 2024

Kategori	Sub – Kategori	Jumlah / Persentase
Jenis Pekerjaan	Formal	63,94%
	Informal	36,06%
Tingkat Pendidikan	SD ke bawah	11,79%
	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	13,63%
	Sekolah Menengah Atas (SMA)	26,30%
	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	23,58%
	Diploma I/II/III	4,18%
	Universitas (S1/S2/S3)	

Sumber : BPS DKI Jakarta

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, sebesar 36,06% tenaga kerja di DKI Jakarta masih bekerja di sektor informal, yang umumnya tidak memiliki struktur organisasi yang jelas, sistem pelatihan berkelanjutan, maupun jenjang karir yang terencana. Sementara itu, sebanyak 63,94% sisanya berada di sektor formal, yang umumnya menyediakan sistem karir yang lebih terencana. Dalam hal pendidikan, sebagian besar tenaga kerja adalah lulus SMA (26,30%) dan SMK (23,58%), sedangkan lulusan perguruan tinggi (S1 ke atas) hanya mencapai 20,52%. Sementara itu, jumlah tenaga kerja lulusan SMP (13,63%) dan bahkan SD ke bawah (11,79%) masih cukup banyak. Tingkat Pendidikan yang relative rendah ini menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan karir, karena sebagian besar tenaga kerja belum memenuhi kualifikasi untuk menempati posisi yang lebih tinggi atau menjalani pelatihan lanjutan secara optimal

Kondisi tersebut menggambarkan adanya perbedaan dalam perkembangan karir di kalangan tenaga kerja, baik disebabkan oleh latar belakang pendidikan

yang minim maupun karena keterikatan pada sektor pekerjaan yang tidak mendukung kemajuan karir. Melihat masih tingginya dominasi sektor informal dan rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja, perlu ditelusuri lebih dalam bagaimana kualitas individu, seperti kedisiplinan dan keterampilan, dapat membuka peluang peningkatan karir secara nyata.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada tenaga kerja formal di wilayah DKI Jakarta seperti karyawan Perusahaan swasta, pegawai BUMN, maupun pekerjaan di instansi pemerintah. Hal ini karena tenaga kerja formal memiliki struktur organisasi yang lebih jelas, adanya sistem aturan Perusahaan, serta jalur pengembangan karir yang terencana. Dengan demikian, pemilihan tenaga kerja formal dianggap lebih sesuai untuk diteliti dalam konteks pengembangan karir, sebab peluang peningkatan posisi dan arah jenjang karirnya lebih terukur dibandingkan tenaga kerja informal.

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab, teratur, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019) kedisiplinan merupakan sikap menghormati dan mematuhi aturan serta ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Sikap ini membantu karyawan menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada, sehingga tercipta lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Disiplin juga diartikan sebagai suatu bentuk pengendalian diri dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan yang ditetapkan. Ponco et al. (2021) disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Peraturan sangat diperlukan dalam organisasi untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di Perusahaan. Dengan tata tertib yang terjaga, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan Perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan suatu Perusahaan dapat dikatakan baik apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan secara

konsisten.

Karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Keterampilan kerja yang baik menunjukkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dengan efektif, yang berdampak langsung pada keberhasilan individu maupun perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2013) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk mengoperasikan suatu pekerjaan dengan mudah dan cermat berbekal kemampuan dasar yang dimilikinya. Keterampilan ini, baik itu keterampilan teknis maupun non- teknis, memberikan kontribusi yang besar terhadap efisiensi kerja dan produktivitas. Sedangkan menurut Parta & Mahayasa (2021) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya.

Selain keterampilan yang dimiliki karyawan, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan besar dalam mendukung pencapaian hasil yang optimal. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang mendukung perkembangan kreativitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerjanya cenderung lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik. Menurut Liawati (2024) Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam dunia perusahaan dan organisasi, yang mencakup berbagai faktor yang saling terkait dan mempengaruhi pengalaman serta perilaku karyawan. Sebagai konsep yang kompleks, lingkungan kerja melibatkan tiga dimensi utama: fisik, sosial, dan psikologis. Dimensi fisik mencakup elemen-elemen seperti desain ruang, pencahayaan, suhu, dan fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan dan produktivitas bagi karyawan. Menurut Irma Yuliani (2023) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pengembangan karir. Menurut Tolo et al. (2016)

pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja atau pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan itu, Putri (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengalaman kerja yang beragam memungkinkan karyawan untuk belajar dari tantangan yang dihadapi dan meningkatkan pemahaman mereka tentang pekerjaan serta industri tempat mereka bekerja. Pengalaman yang didapatkan dari berbagai tugas dan proyek akan memperluas wawasan dan meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills yang diperlukan dalam pengembangan karir.

Dalam praktik umum ketenagakerjaan, seseorang biasanya mulai dianggap memiliki pengalaman kerja apabila telah bekerja minimal selama satu tahun. Durasi tersebut dipandang cukup untuk melewati masa percobaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, banyak Perusahaan menetapkan syarat pengalaman kerja minimal satu tahun proses rekrutmen atau pengembangan karir. Secara hukum, pengaturan tentang pengalaman kerja tidak dijelaskan secara eksplisit dalam Undang-Undang. Namun, masa kerja diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya:

1. Pasal 50 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, sehingga masa kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perjanjian kerja.
2. Pasal 60 ayat (2) menyebutkan bahwa masa percobaan hanya dapat dilakukan paling lama tiga bulan dan hanya untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Undang-Undang tersebut kemudian diperbarui melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian direvisi melalui Perppu Nomor 2 Tahun 2022, dan akhirnya ditetapkan menjadi UU melalui UU Nomor 6 Tahun

2023, Meskipun tidak ada ketentuan hukum yang secara tegas menyebutkan batas waktu tertentu seseorang dapat disebut berpengalaman, namun berdasarkan teori dan praktik umum, masa kerja minimal satu tahun dapat dijadikan acuan seseorang telah memiliki pengalaman kerja yang formal.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Kawalo et al. (2022) serta Rosmawati et al. (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja turut mendorong pengembangan karir. Arlan Ida et al. (2024) juga mengungkapkan bahwa keterampilan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peluang pengembangan karir. Pada aspek lingkungan kerja, Sari et al. (2023) dan Silalahi (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendukung peningkatan karir secara signifikan. penelitian Adnyani & Dewi (2019) dan Sumadewi et al. (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang baik memperbesar peluang pengembangan karir.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir, sebagian besar studi tersebut dilakukan dalam ruang lingkup instansi tertentu seperti pemerintahan, rumah sakit, dan perusahaan daerah. Kondisi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan realita angkatan kerja secara umum, khususnya di wilayah urban seperti DKI Jakarta yang memiliki karakteristik demografis dan tantangan kerja yang beragam. Selain itu, masih terbatas penelitian yang menguji secara komprehensif keempat variabel tersebut secara simultan dalam satu model analisis terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada angkatan kerja di wilayah DKI Jakarta secara menyeluruh.

Dalam Islam, pengembangan karir tidak hanya dipandang sebagai bentuk pencapaian duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari peningkatan kualitas diri dan ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar, kerja keras, serta

bermanfaat bagi orang lain. Islam sangat mendorong umatnya untuk terus belajar dan memperbaiki diri, karena ilmu dan iman menjadi faktor utama yang dapat mengangkat derajat seseorang. Sebagaimana firman Allah SWT:

اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: “Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.” (QS.Al-Mujādalah [58]:11)

Ayat diatas menegaskan bahwa peningkatan ilmu dan keimanan dapat membawa seseorang pada kedudukan yang lebih tinggi, baik secara spiritual maupun dalam kehidupan dunia, termasuk dalam karir. Dengan ilmu, seseorang akan lebih mudah berkembang, memperoleh posisi yang lebih baik, serta mampu menjalankan amanah pekerjaan dengan lebih professional dan bertanggung jawab. Namun, derajat tersebut tidak diperoleh secara instan, melainkan melalui usaha yang sungguh-sungguh. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: “bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.” (QS.An-Najm [53]:39)

Ayat ini memperkuat prinsip bahwa setiap pencapaian, termasuk dalam pengembangan karir, merupakan hasil dari ikhtiar pribadi. Islam mengajarkan pentingnya kerja keras, komitmen terhadap peningkatan diri, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, antara iman, ilmu, dan usaha merupakan tiga pilar utama dalam mencapai kemajuan yang bernilai ibadah, termasuk dalam konteks dunia kerja.

Allah SWT menyukai hamba-Nya yang memiliki kedisiplinan karena hal tersebut mencerminkan sikap amanah dan tanggung jawab dalam bekerja.

Keterampilan kerja merupakan bentuk ikhtiar dan *tazkiyatun nafs* (penyucian diri) melalui peningkatan kualitas diri yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik mencerminkan nilai *ukhuwah*, keadilan, dan saling menghormati yang dianjurkan dalam ajaran Islam. Sementara itu, pengalaman kerja menjadi sarana *tadabbur* dan pembelajaran berkelanjutan dalam mencapai kematangan diri. Keempat aspek ini, apabila dijalankan dengan niat yang ikhlas *lillāhi ta'ālā*, akan mendorong pengembangan karir yang tidak hanya sukses secara profesional, tetapi juga bernilai ibadah dan mendatangkan keberkahan di sisi Allah SWT.

Muamar (2021) menyatakan bahwa norma kerja dalam Islam tidak hanya sebagai panduan dalam perilaku professional, tetapi juga sebagai representasi dari keimanan dan moralitas yang diarahkan pada keridhaan Allah SWT. Prinsip – prinsip seperti ketekunan, etika, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi menjadi fondasi utama dalam menciptakan karir yang berarti, baik di padangangan manusia maupun di hadapan Allah SWT.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pada Tenaga Kerja di Wilayah DKI Jakarta serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**.

1. 2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta?
2. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh terhadap

pengembangan tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta?

3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta?
4. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta?
5. Apakah disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir ditinjau dari sudut pandang Islam pada tenaga Kerja di wilayah DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap pengembangan karir pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta.
2. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap pengembangan karir pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap pengembangan karir pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi pengembangan karir pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir ditinjau dari sudut pandang Islam pada tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam mengintegrasikan perspektif Islam ke dalam kajian sumber daya manusia, di mana nilai-nilai seperti amanah, ihsan, ukhuwah, dan ikhtiar menjadi bagian penting dalam membentuk karakter pekerja yang profesional sekaligus bernilai ibadah. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, terutama dalam konteks ketenagakerjaan di wilayah DKI Jakarta dengan pendekatan yang berbasis nilai-nilai keislaman.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Karyawan/ Tenaga Kerja :

Memberikan pemahaman tentang pentingnya memiliki disiplin kerja, keterampilan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengalaman kerja yang relevan dalam mendukung pengembangan karir mereka.

b. Bagi Perusahaan / Organisasi:

Menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pengembangan karir karyawan melalui peningkatan disiplin kerja, pelatihan keterampilan, penciptaan disiplin kerja, pelatihan keterampilan, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dan pengelolaan pengalaman kerja karyawan.

c. Bagi Pemerintah :

Dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, serta pengembangan SDM di wilayah DKI Jakarta agar lebih kompetitif dan siap menghadapi tantangan dunia kerja.