

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan dunia bisnis di Indonesia saat ini, banyak bermunculan para pemain-pemain baru yang berdatangan dalam sebuah unit usaha. Hal ini menyebabkan sebuah perusahaan dihadapkan pada sebuah keadaan kompetisi yang semakin ketat, hal ini pun juga terjadi pada persaingan perusahaan retail elektronik gadget. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (*the people who are ready, willingable to contribute to organization goals*) (Rivai, 2017:7). Sumber daya manusia menjadi aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap organisasi (Hasibuan, 2016:10).

Manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan kondisi dimana para karyawan betah, senang, termotivasi dan mampu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya (Sunyoto, 2015:203). Secara umum, produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan

dalam satuan waktu tertentu (Hasibuan, 2017:41). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Biantoro, 2019:10). Produktivitas kerja juga diartikan sebagai bagaimana perusahaan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sedarmayanti, 2014:57). Oleh karena itu produktivitas tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi produksi, tetapi juga berkaitan, dengan sikap mental karyawan yang selalu menginginkan peningkatan terus menerus.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja, sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh *job description* yang baik pula (Recky, 2018). Menurut Hasibuan (2016:3) *job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), deskripsi pekerjaan dapat diukur dari apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan, kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan, pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut, memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta ekstern organisasi dan jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan Sedangkan menurut Rivai (2015:23) *job description* adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpun dan

mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukardi & Yuliadi, (2020), mendapatkan hasil bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, deskripsi pekerjaan sangat perlu disusun agar sumber daya manusia atau karyawan yang ada dapat difungsikan sebagaimana mestinya, sehingga orang-orang yang terlibat di dalamnya bisa lebih mengerti mengenai tugas, wewenang maupun tanggungjawab dari jabatannya. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Recky, (2018), mendapatkan hasil bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Suhayati (2018) menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ketika deskripsi pekerjaan kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, menyebabkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Rahayu, (2019) menunjukkan deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yakni memotivasi mereka seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kariernya (Abdullah, 2016). Menurut Handoko (2017:121) pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka

diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengertian pengembangan karier menurut Mondy (2018:228) pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Sedangkan menurut Rivai (2015:290) mendefinisikan pengembangan karier adalah adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supendy & Harsum, (2018), mendapatkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas kerja, untuk itu perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia, sebab pengembangan karier merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan bagi karyawan memikul tanggung jawab dari karirnya sendiri. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Manggis dkk., (2018), mendapatkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2018) yang menyatakan pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dkk., (2019) menyatakan tidak terdapat pengaruh

yang signifikan antara pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bagus Ponsel Indonesia, yang merupakan perusahaan ritel yang bergerak dalam bidang penjualan elektronik gadget. PT. Bagus Ponsel terletak di kawasan Gianyar, tepatnya di jalan baypas Ida Bagus Mantra dan memiliki 35 orang karyawan. Peneliti menemukan fenomena tentang produktivitas kerja karyawan PT. Bagus Ponsel yang menurun pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Data Target Dan Realisasi Penjualan Tahun 2020
Pada PT. Bagus Ponsel

Tahun 2020	Target penjualan				Realisasi penjualan			Jumlah	Selisih Dengan Target (%)
	Jenis Produk			Jumlah	Jenis Produk				
	Handphone, Tablet, Apple Watch & AirPods	Laptop	Sparepart & Service		Handphone, Tablet, Apple Watch & AirPods	Laptop	Sparepart & Service		
Jan	930	20	527	1477	690	13	504	1207	81.7%
Feb	870	20	493	1383	577	11	471	1059	76.6%
Mar	930	20	527	1477	900	5	500	1405	95.1%
Apr	900	20	510	1430	512	5	466	983	68.7%
May	930	20	527	1477	601	16	482	1099	74.4%
Jun	900	20	510	1430	588	7	528	1123	78.5%
Jul	930	20	527	1477	719	1	516	1236	83.7%
Aug	930	20	527	1477	937	12	511	1460	98.8%
Sep	900	20	510	1430	888	12	492	1392	97.3%
Oct	930	20	527	1477	879	6	506	1391	94.2%
Nov	900	20	510	1430	913	3	500	1416	99.0%
Dec	930	20	527	1477	943	8	500	1451	98.2%
Jumlah	10980	240	6222	17442	9147	99	5976	15222	1046%
Rata-rata	915	20	518.5	1453.5	762.25	8.25	498	1268.5	87.2%

Sumber : PT. Bagus Ponsel (2021)

Dari Tabel 1.1, terlihat bahwa target penjualan setiap bulan di tahun 2020 cenderung fluktuatif, dengan rata-rata selisih dengan target sebesar 87,2%. Target yang tidak tercapai pada PT. Bagus Ponsel menggambarkan adanya ketidakmampuan karyawan menjalankan tugas dan tanggungjawab. Hal ini pertanda kurangnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Dari hasil wawancara terhadap karyawan PT. Bagus Ponsel, peneliti menemukan fenomena tentang keluhan karyawan mengenai deskripsi pekerjaan. Karyawan PT. Bagus Ponsel menyatakan bahwa penerapan deskripsi pekerjaan pada PT. Bagus Ponsel dinilai kurang jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggungjawabnya. Selanjutnya dari hasil wawancara peneliti juga memperoleh keluhan karyawan PT. Bagus Ponsel mengenai pengembangan karier. Karyawan menyatakan bahwa selama ini tidak mendapat kesempatan mengembangkan kariernya. Hal ini diindikasikan menjadi pemicu produktivitas kerja karyawan tidak optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Job Description dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia***”.

1.2 Pokok Permasalahan

Rumusan masalah penelitian didasari oleh latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia?
- 2) Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

b) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam penelitian bagi lembaga atau untuk referensi penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Equity Theory*

Salah satu teori yang mendukung penelitian ini yaitu *Equity Theory* (Teori Keadilan) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, (1965) menjelaskan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

2.1.2 *Job Description*

1) Pengertian *Job Description*

Menurut Hasibuan (2016:3) *job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2015:23) *job description* adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa deskripsi kerja (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan.

2) Indikator *Job Description*

Berikut ini ada beberapa indikator *job description* yaitu menurut (Hasibuan, 2016:24):

- a. Tugas dan Kewajiban, merupakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
- b. Kecakapan, kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan.
- c. Pendidikan yang diperlukan, setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- d. Kondisi, dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta ekstern organisasi.
- e. Jenis dan kualitas orang diperlukan untuk jabatan tersebut, pada keterangan di atas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan

harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3 Pengembangan Karier

1) Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Handoko (2017:121) pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Rivai (2015:290) mendefinisikan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

5) Indikator Pengembangan Karier

Berikut ini ada beberapa indikator pengembangan karier yaitu menurut (Siagian, 2017:55):

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir, perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Keperdulian para atasan langsung, para pegawai pada umumnya

- mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi, para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.
 - d. Minat untuk dipromosikan, pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.
 - e. Tingkat kepuasan, Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

2.1.4 Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produk, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering kali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno (2011:99). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Biantoro, 2019:10). Produktivitas kerja juga diartikan sebagai bagaimana perusahaan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya

secara efisien (Sedarmayanti, 2014:57). Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2) Indikator Produktivitas Kerja

Berikut ini ada beberapa indikator pengembangan karier yaitu menurut (Sedarmayanti, 2014:70):

- a. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat Kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan Diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat

dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan semngat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

- e. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik.
- f. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

- 1) Penelitian oleh Sukardi & Yuliadi (2020), dengan judul: “*The Effect of Job Description, Motivation, And Competence On The Employee Performance of Semarang Secretary Office*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description*, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja

pegawai Sekretariat Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Sekretariat Kota Semarang. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini berjumlah 76 responden yang diperoleh dengan rumus Slovin. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian yaitu penelitian terdahulu meneliti variable kinerja karyawan dan penelitian saat ini meneliti variable produktivitas kerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan *job description* terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian oleh Raju & Banerjee (2017), dengan judul: “*A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India*”. Penelitian ini berfokus pada penilaian peran deskripsi pekerjaan dalam menentukan kinerja karyawan khususnya di beberapa organisasi manufaktur terpilih di kota Pune, India. Teknik analisis data penelitian terdahulu adalah *path analysis*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan, yaitu penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* dan penelitian sekarang menggunakan teknik sampel jenuh dan jumlah sampel yang digunakan yaitu penelitian terdahulu menggunakan 85 orang dan penelitian sekarang menggunakan 35 orang serta obyek penelitian yang

berbeda yakni, penelitian terdahulu pada perusahaan manufaktur di kota Pune, India dan penelitian sekarang pada perusahaan penjualan handphone. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel deskripsi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan deskripsi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 3) Penelitian oleh Recky, (2018), dengan judul: “Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari dua variabel. Variabel X dalam penelitian ini adalah *Job description* dan variabel Y adalah produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok berjumlah 161 pegawai. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Kuesioner yang penulis bagikan kepada karyawan di PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok yang berjumlah 62 pegawai yang menjadi sampel penelitian. Data teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan Regresi Linier sederhana. Perbedaan dengan penelitian ini adalah berdasarkan teknik analisis data yang digunakan yaitu, penelitian terdahulu menggunakan regresi linier sederhana sedangkan, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan obyek penelitian terdahulu pada perusahaan konstruksi

dan penelitian sekarang pada perusahaan penjualan handphone. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas (X1) yaitu *job description* dan sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 4) Penelitian oleh Nurhayati dkk., (2017), dengan judul: “Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Iv Kabupaten Pangkep”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. Sampel Penelitian berjumlah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel *non probabilitas*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linier sederhana. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti *job description* dan produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 5) Penelitian oleh Katharina & Dewi (2020), dengan judul: “*The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation*”. Penelitian terdahulu bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 karyawan dan semuanya diambil untuk disensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Persamaan dalam penelitian ini dan penelitian sekarang adalah pengumpulan datanya sama-sama melalui metode kuesioner. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*), sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- 6) Penelitian oleh Manggis dkk., (2018), dengan judul: “*The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village*”. Tujuan penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan pada koperasi yang berada di Desa Pedungan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Koperasi di pedesaan sebanyak 85 orang. Teknik sampel penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*

menggunakan program SmartPLS 3.0. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah metode pengumpulan datanya terdiri dari kuisisioner, wawancara, observasi dan dokumen. Perbedaan dengan penelitian ini adalah metode penentuan sampel yang digunakan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian oleh Supendy & Harsum (2019), dengan judul: “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah Pegawai Kantor PT. Pos (Persero) Kota Kendari yang berjumlah 36 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan angket sedangkan analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai instrumen uji instrumen, analisis regresi sederhana, uji hipotesis parsial (uji-t) digunakan untuk memperoleh data yang akurat untuk menarik kesimpulan. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil: bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dan dapat disimpulkan bahwa faktor

pengembangan karir secara statistik berpengaruh terhadap upaya peningkatan produktivitas pekerja pada kantor PT. Pos (Persero) Kota Kendari.

- 8) Penelitian oleh Abdullah (2018), dengan judul: “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengembangan karir, kepuasan kerja, produktivitas kerja dan juga pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Gistex Garment Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan Teknik analisis Regresi Linier Berganda selain itu, sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variable terikat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah teknik penentuan sampel yang digunakan dan jumlah sampel yang digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.