

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan kesehatan suatu organisasi. Mengembangkan SDM terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. (Rahman, dkk. 2020). Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan asset asset yang lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama sebuah organisasi atau perusahaan (Kusjono, dkk. 2022). Duddy dan Della (2019) mengatakan SDM adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, sumber daya manusia inilah yang menjadi pelaku utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, karena di dalam sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sesuatu yang bernilai lebih bagi perusahaan (Ifani, dkk. 2022).

Menurut Ali Mu'tafi (2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sumarno dan Elizar (2022) MSDM adalah proses pendayagunaan SDM melalui fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan

dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatih dan pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hikmah, dkk. 2021)

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tidak terlepas dari peran dan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan atau input (Anggel dan Rudy. 2018). Menurut Duddy dan Della (2019) Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena umur suatu perusahaan ditentukan dari produktivitas kerja karyawan yang dimiliki. Menurut Kusjono, dkk. (2022) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Untuk mengukur produktivitas kerja ada beberapa indikator yaitu kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efesiensi (Yudi 2017)

PT. Darma Duta Manggala merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pabrik kayu. PT. Darma Duta Manggala beralamat di Jalan. Yeh Gangga No.9 Desa Gubug Baleran, Kecamatan Kediri Kabupaten Tabanan. PT. Darma Duta Manggala dipimpin oleh Bapak Wiliam Darma Surya dengan jumlah karyawan 50 orang.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di PT Darma Duta Manggala Fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu dapat dilihat dari indikator semangat kerja. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Masalah ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai karyawan. Semangat kerja karyawan mengalami penurunan dapat diketahui pada table 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah produksi barang yang dijual PT. Darma Duta Manggala
Tahun 2017 sampai 2021

Tahun	Meja			Target Keseluruhan	Total Pencapaian	Persentase (%)	Keterangan
	Meja Makan	Meja Rias	Meja Belajar				
2017	160	110	100	500	370	74%	Tidak Tercapai Target
2018	145	109	97	510	351	68%	Tidak Tercapai Target
2019	103	100	94	520	297	57%	Tidak Tercapai Target
2020	100	99	92	525	291	55%	Tidak Tercapai Target
2021	85	95	87	530	267	50%	Tidak Tercapai Target
Total	593	513	470	2.585	1.576	61%	

Sumber: HRD PT. Darma Duta Manggala (2021)

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa PT Darma Duta Manggala pada tahun 2017 sampai tahun 2021 total produksi terus mengalami penurunan dan belum memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti pada tahun 2017 total produksi yang ditargetkan sejumlah 500 unit dan total pencapaian hanya 370 unit (74%) selanjutnya pada tahun-tahun berikutnya terus mengalami penurunan seperti yang terjadi pada tahun 2021 total produksi yang ditargetkan sejumlah 530 unit dan total pencapaian hanya 267 unit (50%) hal ini membuktikan bahwa

produktivitas kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. (Duddy dan Della : 2019). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Angel, 2018). Duddy dan Della (2019) mengatakan Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Rahman, dkk. (2020) mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja pada tingkat Produktivitas kerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerjanya. Kompensasi mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan (Purwanto, dkk. 2017). Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Duddy dan Della (2019) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh

Rahman, dkk. (2020) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka produktivitas juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Subawa dan Mujiati (2022) mengatakan hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Norton Bali Computer dan smartphone. Ini berarti semakin meningkat kompensasi maka produktivitas juga akan meningkat. Artinya apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka produktivitas juga akan meningkat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan, dkk. (2019) terkait dengan kompensasi terhadap produktivitas yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti jika kompensasi suatu perusahaan yang dibeikan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel dan Rudy (2018) hasil menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi kurang maksimal menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di PT Darma Duta Manggala Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi diperoleh informasi bahwa karyawan menerima kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus dan asuransi Kesehatan belum sesuai dengan harapan dari karyawan. Hal ini menyebabkan semakin turunnya produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2
Data gaji karyawan
PT. Darma Duta Manggala Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji (Rp)	Rata – rata (Rp)	Insentif (Rp)	Bonus (Rp)	Asuransi Kesehatan (Rp)
1	Januari	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
2	Februari	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
3	Maret	50	122.500.000	2.450. 000	1.225.000	0	0
4	April	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
5	Mei	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
6	Juni	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
7	Juli	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
8	Agustus	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
9	Septembe r	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
10	Oktober	50	122.500.000	2.450. 000	0	0	0
11	Novembe r	50	110.250.000	2.205. 000	0	0	0
12	Desember	50	110.250.000	2.205. 000	0	0	0

Sumber: HRD PT. Darma Duta Manggala (2021)

Dari Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa gaji merupakan imbalan dari perusahaan kepada pegawainya yang bersifat rutin dengan jumlah yang tetap setiap bulan dan dibayar secara penuh sedangkan yang terjadi pada PT. Darma Duta Manggala yaitu pada bulan November dan desember tahun 2021 perusahaan tidak membayar penuh gaji karyawan dikarenakan ada potongan sebesar 10% setiap karyawan ini terjadi disebabkan oleh omset atau penjualan perusahaan menurun drastis. Insentif pada PT. Darma Duta

Manggala hanya diberikan sekali saja pada tahun 2021 yaitu pada bulan Maret saat hari raya Nyepi, insentif yang diberikan hanya 50% dari jumlah gaji yaitu sebesar RP. 1.225.000. Pada tahun 2021 karyawan tidak mendapatkan bonus dikarenakan tidak ada pencapaian pada target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu juga dengan asuransi kesehatan, karyawan tidak mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan. Hal ini mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga semakin menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pengembangan karir. (Kusjono, dkk. 2022), Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan karyawan maupun dari segi individu ataupun kelompok (Ifany, dkk. 2022). menurut Deni, dkk. (2020) pengembangan karir adalah suatu proses yang sengaja dilakukan perusahaan untuk membantu karyawannya agar lebih meningkatkan jenjang karirnya. Pengembangan karir perlu diadakan di setiap perusahaan menurut Kusjono, dkk. (2022) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang ingin diraih dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yaitu proses peningkatan kerja oleh suatu individu untuk mencapai karir yang diinginkan.

Penelitian mengenai pengembangan karir terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Kusjono, dkk. (2022), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya Dengan semakin baik pengembangan karir maka produktivitas kerja meningkat. penelitian Ifany, dkk. (2022) dalam

penelitiannya mengatakan bahwa secara simultan dan parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti pengembangan karir yang semakin baik maka produktivitas juga akan semakin baik. Hasil penelitian Umi dan Hira (2020) mengatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir suatu perusahaan semakin baik maka produktivitas karyawan juga akan baik. Nadira (2021) juga mengemukakan hasil penelitian yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir maka produktivitas juga akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni, dkk. (2020) hasil penelitiannya bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir kurang maksimal menyebabkan penurunan produktivitas.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di PT. Darma Duta Manggala fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir pada PT. Darma Duta Manggala yaitu dari indikator kejelasan karir. Kejelasan karir merupakan penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen sehingga karyawan dapat menentukan posisinya dan jenjang karir kedepannya. Fenomena yang terjadi di PT. Darma Duta Manggala sesuai dengan hasil wawancara dengan HRD PT. Darma Duta manggala yaitu tidak adanya informasi tentang perencanaan karir atau

jenjang karir kepada karyawan serta pendidikan yang mendukung peningkatan karir seperti misalnya tidak pernah diadakannya seminar kepada karyawan khususnya dibagian marketing tentang bagaimana upaya untuk menarik minat pelanggan. Tidak adanya seminar kepada karyawan di bagian produksi untuk mengembangkan jenis – jenis produksi yang akan di pasarkan agar tidak kalah saing dengan pabrik kayu yang lainnya. Jadi indikator kejelasan karir ini juga mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komunikasi. (Rustam, 2020) Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang pada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Nurmaidah, dkk. 2020). Menurut (Ismadi, 2021) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Tanpa berkomunikasi, seseorang tidak dapat menjalani kehidupannya sebagaimana mestinya. Menurut (Rustam, 2020) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, berpendapat, mengubah sikap atau perilaku baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau pendapat dari satu individu ke individu yang lain baik secara lisan ataupun tulisan.

Penelitian mengenai komunikasi terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Nurmaidah, dkk (2020) yaitu terdapat pengaruh positif dan

signifikan komunikasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik akan menyebabkan produktivitas yang baik. Menurut penelitian Bhefan Tedjo (2022) menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, artinya komunikasi meningkat maka produktivitas akan meningkat. Menurut Rustam (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini berarti jika komunikasi baik maka produktivitas akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Dede Hertina (2021) dengan hasil penelitiannya mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi maka produktivitas akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aratirma (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi kurang maksimal menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di PT. Darma Duta Manggala fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yaitu indikator komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal adalah kurangnya komunikasi antar rekan kerja menimbulkan terhambatnya perkembangan Produktivitas kerja karena tidak terdapat feedback dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Seperti fenomena yang terjadi pada PT. Darma Duta Manggala dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antar sesama karyawan yang dapat menimbulkan terjadinya hambatan perkembangan kinerja. Seperti misalnya terjadinya salah penyampaian orderan yang seharusnya

dikerjakan 2 meja makan tetapi penyampaianya 2 meja belajar kepada sesama karyawan dibidang produksi hal ini mengakibatkan produktivitas kerja karyawan semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Darma Duta Manggala”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- a) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Darma Duta Manggala?
- b) Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Darma Duta Manggala?
- c) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Darma Duta Manggala?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut diatas adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Darma Duta Manggala
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Darma Duta Manggala.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Darma Duta Manggala.

1.4. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Darma Duta Manggala

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak- pihak yang berkepentingan antara lain :

a) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Pengembangan karir dan Komunikasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. Darma Duta Manggala.

b) Bagi Fakultas/Universitas.

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.

c) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan

kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini menggunakan teori *Goal Setting Theory* sebagai teori utama. Menurut Kristanti (2019) *Goal Setting Theory* merupakan suatu teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan Produktivitas kerjayang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami suatu tujuan yang diharapkan oleh organisasi, pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja seseorang. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan mereka miliki.

2.1.2 Kompensasi

1) Pengertian kompensasi

Menurut Angel (2018) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Menurut Duddy dan Della (2019) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Rahman, dkk. (2020) mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja pada

tingkat Produktivitas kerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerjanya. Kompensasi mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan (Purwanto, dkk. 2017). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial.

2) Klasifikasi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa upah, gaji, upah : kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Menurut Cahyaningtyas (2019) membagi kompensasi ke dalam:

a) Kompensasi finansial

- (1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi.
- (2) Kompensasi finansial tidak langsung atau *benefit* (maslahat) seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan dan sebagainya.

- b) Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab dan peluang untuk mengembangkan diri.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

3) Indikator Kompensasi

Menurut Ginting (2017) indikator kompensasi yaitu :

a) Gaji

penerimaan imbalan dari perusahaan kepada pegawainya yang bersifat rutin dengan jumlah yang tetap setiap bulan dan dibayar secara penuh.

b) Insentif

penghargaan (reward) yang sifatnya tidak tetap atau diberikan sewaktu waktu untuk memotivasi pegawai agar produktivitasnya meningkat

c) Bonus

Pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan karena pegawainya dapat mencapai sasaran yang dituju.

d) Upah

Imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai berdasarkan lamanya jam kerja.

e) Premi

Pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal.

f) Asuransi Kesehatan

Layanan jasa kesehatan yang diberikan perusahaan atas resiko resiko yang ada kaitannya dengan kesehatan karyawan.

2.1.3 Pengembangan Karir

1) Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan karyawan maupun dari segi individu ataupun kelompok (Ifany, dkk. 2022). menurut Deni, dkk. (2020) pengembangan karir adalah suatu proses yang sengaja dilakukan perusahaan untuk membantu karyawannya agar lebih meningkatkan jenjang karirnya. Pengembangan karir perlu diadakan di setiap perusahaan menurut Kusjono, dkk. (2022) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang ingin diraih dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yaitu proses peningkatan kerja oleh suatu individu untuk mencapai karir yang diinginkan.

2) Faktor-faktor Pengembangan Karir

Menurut Muhlis et al. (2019) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

a) Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan

b) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c) Mentors dan sponsors

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

d) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

e) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

3) Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material.

Menurut Sutrisno (2017) menjelaskan pengembangan karir bertujuan untuk :

- a) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- b) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
- c) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program- program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
- d) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

4) Indikator-indikator yang Meliputi Pengembangan Karir

Menurut Dr. Muhamad Busro (2018) pengembangan karir diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Kejelasan Karir

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur, kejelasan alur karir yang diberikan oleh system manajemen sehingga karyawan dapat menentukan posisinya dan jenjang karir kedepannya.

b) Pengembangan diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja.

c) Perbaikan mutu Produktivitas kerja

Perbaikan mutu Produktivitas kerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki system dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan.

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian komunikasi

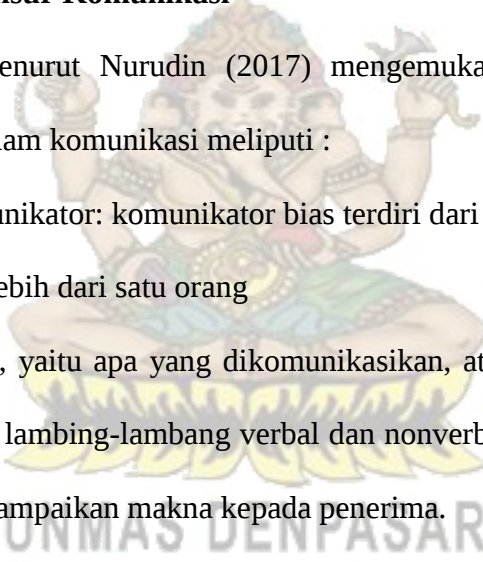
Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang pada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Nurmaidah, dkk. 2020). Menurut (Ismadi, 2021) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh

pembicara atau penulis. Tanpa berkomunikasi, seseorang tidak dapat menjalani kehidupannya sebagaimana mestinya. Menurut (Rustam, 2020) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, berpendapat, mengubah sikap atau perilaku baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau pendapat dari satu individu ke individu yang lain baik secara lisan ataupun tulisan.

2) Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Nurudin (2017) mengemukakan bahwa unsur-unsur pokok dalam komunikasi meliputi :

- 
- a) Komunikator: komunikator bias terdiri dari satu orang, banyak orang atau lebih dari satu orang
 - b) Pesan, yaitu apa yang dikomunikasikan, atau hasil penulisan sandi, berisi lambing-lambang verbal dan nonverbal yang diciptakan untuk menyampaikan makna kepada penerima.
 - c) Media / saluran, yaitu metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan
 - d) Komunikan yaitu orang yang menerima pesan
 - e) Pengaruh yaitu setiap faktor yang mengganggu pertukaran pesan dan tercapainya pemahaman yang sama dalam proses komunikasi.
 - f) Umpan balik, yaitu tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan.

3) Jenis Komunikasi

Sutrisno (2017) mengemukakan komunikasi ke dalam beberapa jenis yaitu:

- a) Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan symbol atau kata kata baik yang dinyatakan secara lisan atau tertulis.
- b) Komunikasi non verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan.
- c) Komunikasi dari atas ke bawah memiliki tujuan utama komunikasi dari atas ke bawah yaitu dengan memberikan arahan, informasi, instruksi serta saran dan penilaian kepada karyawan atau pegawai dengan memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.
- d) Komunikasi dari bawah ke atas memiliki fungsi utama yaitu untuk memberikan informasi pada tingkat yang lebih rendah. Jenis komunikasi ini meliputi laporan berkala, penjelasan, ide, dan permintaan untuk keputusan.
- e) Komunikasi Lateral dan Horizontal komunikasi ini mencakup hal hal seperti komunikasi diantar anggota dalam kelompok kerja yang sama, komunikasi yang terjadi antara masing masing department pada tingkat organisasi yang sama.

4) Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c) Pengaruh pada sikap Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d) Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama,

kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

- e) Tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2.1.5 Produktivitas Kerja

1) Pengertian produktivitas kerja

Menurut Anggel dan Rudy (2018) produktivitas adalah sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Duddy dan Della (2019) Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena umur suatu perusahaan ditentukan dari produktivitas kerja karyawan yang dimiliki. Menurut Kusjono, dkk. (2022) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap kerja seseorang dengan penggunaan keseluruhan sumber daya dan usaha untuk mencapai hasil akhir kerja.

2) Indikator Produktivitas

Menurut Yudi (2017), untuk mengukur produktivitas, kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

b) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

c) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

d) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

e) 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

Sebagai acuan dalam penelitian ini ada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai peneliti, sebagai berikut:

- 1) Duddy dan Della (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citra Buana”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Alfabet Berkat Citra Buana. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu jumlah responden, tahun penelitian, tempat penelitian dan teknik pengambilan sampel. Persamaanya dengan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variable kompensasi. Sedangkan perbedaanya yaitu tempat penelitian, jumlah responden.
- 2) Ekhsan, dkk (2019) “*The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee’s Productivity In Coal Companies*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Selatan Selabara. Penelitian ini menggunakan 62 sampel. Menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah responden yang digunakan. Persamaanya yaitu menggunakan variable kompensasi dan metode yang digunakan

- 3) Rahman, dkk. (2020) “Pengaruh Penilaian Produktivitas kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh penilaian kinerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan sampel sebanyak 25 orang. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif antara kompensasi dan produktivitas.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah responden yang digunakan. Persamaanya yaitu sama sama menggunakan variable kompensasi dan metode yang digunakan.

- 4) Subawa dan Mujiati (2022) “*The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Produktivity*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara kompensasi dan produktivitas kerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang, dengan metode sampel jenuh. Teknik analisa yang digunakan adalah linier berganda Hasil penelitian ini menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian, jumlah sampel penelitian sedangkan persamaannya yaitu menggunakan variable kompensasi, dan metode penelitian yang digunakan.

- 5) Ifany, dkk. (2022) “Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variable pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Hotel Santika Kota Sukabumi dan sampel yang digunakan sebanyak 38 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial antara pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu tempat penelitian, jumlah responden yang digunakan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu metode penelitian dan menggunakan variable pengembangan karir

- 6) Kusjono, dkk. (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Purantara In-Flight Catering”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Purantara In-Flight Catering. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel

berjumlah 57 responden. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian, jumlah responden penelitian. Persamaan penelitian ini yaitu variable pengembangan karir, produktivitas.

- 7) Rustam Efendi (2020) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas PSEKSU Kabupaten Lahat”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai puskesmas PSEKSU kabupaten Lahat. Bentuk penelitian ini bersifat analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai pada puskesmas PSEKSU kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini yaitu komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada puskesmas PSEKSU kabupaten Lahat. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu tahun penelitian, objek penelitian dan jumlah responden penelitian. Persamaan penelitian ini yaitu variable pengembangan karir, produktivitas.
- 8) Nurmaidah, dkk. (2020) “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pappa Kaya Abadi Medan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pappa Kaya Abadi Medan baik sebagian maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif

kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 76 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pappa Kaya Abadi Medan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu jumlah responden yang digunakan, tahun penelitian dan tempat penelitiannya. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini yaitu menggunakan variable komunikasi dan metode penelitian yang digunakan.

- 9) Bhefan Tedjo (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada The Mill Restaurant”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisa kuantitatif. Menggunakan kuisisioner dan melakukan wawancara, menggunakan 30 responden. Hasil penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu jumlah responden yang berbeda, dan tempat penelitiannya.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variable komunikasi dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

- 10) Dede Hertina, dkk. (2021) “*The Effects Of Motivation, Compensation, and Kommunikation On Employee Performance Productivity*”. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap produktivitas. Produktivitas kerjakaryawan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN Pusharlis Bandung yang berjumlah 50 orang. Dengan menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero) Bandung.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu tempat penelitian, tahun penelitian dan teknik sampling. Adapun persamaan penelitian ini yaitu jumlah responden dan variable kompensasi dan komunikasi.

- 11) Nadira, dkk. (2021) *“The Role Of E-Training, Career Development, and Employee Resilience In Increasing Employee Productivity In Indonesia State- Owned Enterprises”*. Penelitian ini menganalisis pengaruh etraining, pengembangan karir, dan resiliensi pegawai terhadap produktivitas pegawai badan usaha milik Negara jasa survei di Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai salah satu BUMN bidang jasa survei teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan respon valid sebanyak 27 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etraining dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variable pengembangan karir dan produktivitas, teknik

pengumpulan data dengan kuesioner. Sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian, jumlah responden dan tahun penelitian.

- 12) Deni (2020) “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Di Perum Jamkrido (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya”. Pengkajian yang dilakukan guna mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Perum Jamkrido. Dalam pengkajian populasi yang digunakan yaitu semua pegawai. Sampel yang digunakan dalam pengkajian yaitu 70 responden menggunakan teknik sampling purposive. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial dan simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian dan tahun penelitian. Penelitian sekarang dilakukan di PT. Darma Duta Manggala. Persamaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu metode penelitian. Sedangkan variable penelitian ini yaitu kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi.

- 13) Angel dan Rudy (2018) “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan penelitian ini menggunakan 166 responden, metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu Kompensasi negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian dan tahun penelitiandan jumlah responden. Persamaan penelitian yaitu variable kompensasi yang sama dan teknik analisis yang digunakan

- 14) Arastirma (2019) "*Communication And Productivity With Guests at Front Office*" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara. Sampel yang digunakan yaitu 35 orang manajer. Hasil penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian, jumlah sampel yang digunakan dan tahun penelitian. Persamaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu metode penelitian dan teknik analisa data.

- 15) Umi dan Hira (2020) "*Effect Of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas. Populasi yang digunakan yaitu 319 orang. Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan. Persamaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu metode penelitian, dan menggunakan variable pengembangan karir.

