

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada zaman era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik dari bisnis barang maupun jasa. Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat (Susilawati, 2020). Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu perusahaan (Sihaloho dan Siregar, 2020). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas (Sinambela, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan (Putra, dkk. 2022). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut (Putri, 2023). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka beberapa carapun harus ditempuh oleh perusahaan agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara efektif dan efisien (Tasrif, 2021).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab

(Hambali, 2021.jawab (Hambali, 2021). Menurut Yusuf, dkk (2023) produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Sedangkan produktivitas menurut Arif (2021) adalah perbandingan antara *input* dan *output* dan memanfaatkan segala sumber yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sitorus, dkk 2020). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Argon dan Liana, 2020). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di Auto 2000 Denpasar, terdapat fenomena terkait kepuasan kerja yaitu dapat dilihat dari beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap insentif dan bonus yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan

oleh karyawan tersebut. Hal ini tentunya akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Nabella dan Syahputra (2021), Prayudi (2021), Fauzi, dkk (2022), Narpati, dkk (2020), dan Setyanti, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti meningkatnya produktivitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Krismanto dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin menurun.

Selain kepuasan kerja, pengembangan karir juga faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir adalah milik pegawai persepsi tentang proses berkelanjutan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan prosedur dalam organisasi (Sariani, 2022). Permana dan Ari (2023) berpandangan bahwa pengembangan karir merupakan upaya atau langkah langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik pengembangan karir pada suatu perusahaan akan mempengaruhi hasil kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di Auto 2000 Denpasar, terdapat fenomena terkait pengembangan karir yaitu terdapat keluhan dari beberapa karyawan yang sudah lama bekerja, namun tidak mendapatkan peningkatan karir sedangkan karyawan tersebut telah memberikan produktivitas kerja yang maksimal terhadap perusahaan. Jika hal ini terus terjadi, maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan pada periode selanjutnya.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi produktivitas karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Kuswibowo (2021), Perteka, dkk (2020), Narsaumi dan Sunarya (2022), Loliyani, dkk (2023), dan Wahyuni (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir pada perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Timas dan Setyowati (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti baik dan buruknya pengembangan karir pada perusahaan tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja adalah suatu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Hasibuan, 2019:55). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi (Putri,

2020). Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di Auto 2000 Denpasar, terdapat fenomena terkait pengalaman kerja yaitu terdapat beberapa karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena memiliki jam terbang yang lebih sedikit. Pengalaman kerja akan menyebabkan penguasaan pekerjaan dan peralatan kerja yang nantinya akan membantu melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengalaman kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih mudah dan lebih baik sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya peningkatan pengalaman kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020), Sumantika, dkk (2021), Nangoy, dkk (2020), Osman dan Milenia (2022), dan Aisyah, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya pengalaman kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sajidin, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar yang beralamat di Jl. Cokroaminoto No.81, Pemecutan Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali.

Perusahaan ini adalah dealer dan bengkel resmi Toyota yang didalamnya terdapat beragam fasilitas, aksesoris, paket servis, serta tersedia beragam kebutuhan beserta promo maupun fasilitas pembayaran secara kredit dan tunai. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pihak perusahaan Auto 2000 Denpasar terdapat fenomena terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu dapat dilihat dari realisasi penjualan barang dan jasa yang tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Data target dan realisasi penjualan pada Auto 2000 Denpasar tahun 2020-2023 disajikan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Penjualan Auto 2000 Denpasar Tahun 2020-2023**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
2020	Rp. 60.000.000.000	Rp. 52.710.723.748	87,8%
2021	Rp. 90.000.000.000	Rp. 78.860.933.327	87,6%
2022	Rp. 120.000.000.000	Rp. 103.767.936.428	86,4%
2023	Rp. 150.000.000.000	Rp. 129.325.422.193	86,2%

Sumber: Auto 2000 Denpasar (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Diketahui bahwa pada tahun 2020 realisasi penjualan tercapai sebesar 87,8%, pada tahun 2021 realisasi penjualan menurun menjadi 87,6%, kemudian pada tahun 2022 realisasi hanya tercapai sebesar 86,4%, dan pada tahun 2023 realisasi penjualan kembali menurun menjadi 86,2%. Semakin rendah realisasi penjualan yang belum mampu memenuhi target yang pertanda bahwa produktivitas kerja karyawan belum tercapai dengan maksimal sehingga hal tersebut perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, berikut juga disajikan data absensi karyawan pada Auto 2000 Denpasar pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada Auto 2000 Denpasar Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah tenaga kerja (orang)</b>	<b>Jumlah hari kerja (hari)</b>	<b>Jumlah hari kerja seharusnya (hari)</b>	<b>Jumlah absensi</b>	<b>Jumlah hari kerja senyatanya (hari)</b>	<b>Persentase absensi (%)</b>
Januari	102	27	2.754	86	2.668	3,1
Februari	102	24	2.448	78	2.370	3,1
Maret	102	27	2.754	88	2.666	3,1
April	102	26	2.652	84	2.568	3,1
Mei	102	27	2.754	90	2.664	3,2
Juni	102	26	2.652	78	2.574	2,9
Juli	102	27	2.754	86	2.668	3,1
Agustus	102	27	2.754	83	2.671	3,0
September	102	26	2.652	84	2.568	3,1
Oktober	102	27	2.754	80	2.674	2,9
November	102	26	2.652	89	2.563	3,3
Desember	102	27	2.754	85	2.669	3,0
<b>Jumlah</b>		<b>317</b>	<b>32.334</b>	<b>1.011</b>	<b>31.323</b>	<b>37,5</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>26,41</b>	<b>2.694,5</b>	<b>84,25</b>	<b>2.610,25</b>	<b>3,12</b>

Sumber: Auto 2000 Denpasar (2024).

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi tenaga kerja rata-rata sebesar 3,12% di tahun 2023. Menurut Antara, dkk (2023), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, beberapa pekerjaan yang tertunda, dan kelalaian pada saat melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Auto 2000 Denpasar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Auto 2000 Denpasar?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Auto 2000 Denpasar?
- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Auto 2000 Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di Auto 2000 Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Auto 2000 Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Auto 2000 Denpasar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, serta dalam penelitian ini

diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di perusahaan.

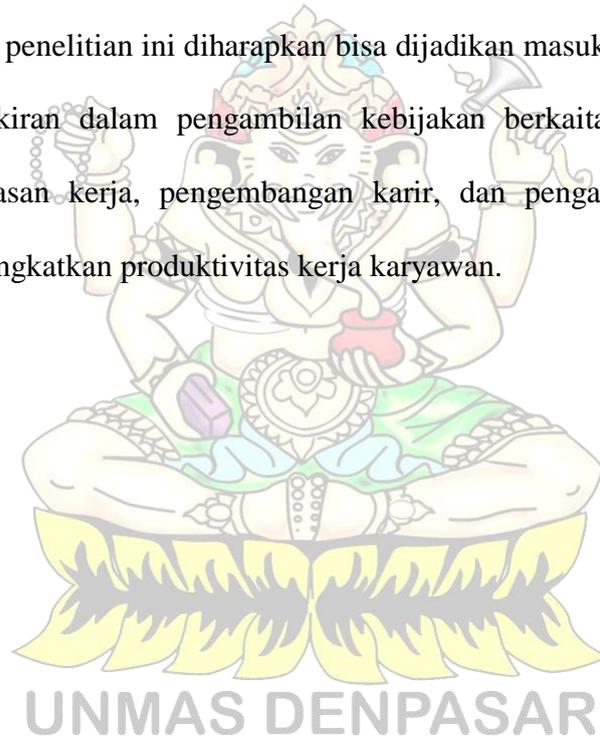
## 2) Manfaat Praktis

### a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

### b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangsih pemikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pengalaman kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, insentif dapat meningkatkan penerimaan dari tujuan kinerja yang sulit, sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan pentingnya suatu perusahaan untuk memenuhi fungsinya guna menghasilkan informasi akuntansi yang relevan, tepat waktu dan dapat dipercaya.

Teori ini relevan digunakan pada penelitian ini karena memiliki hubungan dengan variabel-variabel penelitian. Variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *goal setting theory* karena tinggi rendahnya kepuasan kerja akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kemudian, variabel pengembangan karir berhubungan dengan *goal setting theory* karena apabila pada perusahaan memiliki pengembangan karir yang kurang baik tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas yang dihasilkan karyawan. Selain itu, variabel pengalaman kerja berhubungan dengan *goal setting theory* karena tinggi rendahnya pengalaman yang dimiliki karyawan akan berdampak terhadap hasil kinerja sehingga hal tersebut mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan dan mempengaruhi tujuan perusahaan.

## 2.1.2 Produktivitas Kerja

### 1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab (Hambali, 2021). Keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin dan pada hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Yusuf, dkk (2023) produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Jika produktivitas meningkatkan efisiensi (waktu perubahan) dan sistem kerja, teknik produksi dan meningkatkan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Andriyany (2021), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah pemanfaatan sumber daya serta efektifitas dan efisiensi.

Dari beberapa definisi tersebut menunjukkan 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) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik dari tenaga kerja itu sendiri maupun yang berasal dari lingkungan atau

kebijakan pemerintahan. Menurut Busro (2018:346) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja

Karyawan Pemimpin akan selalu memacu motivasi para pekerjanya yang akan dapat mendorong karyawan akan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Secara garis besar, karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pekerjaan dengan produktivitas yang lebih baik karena dengan mudah akan mempelajari hal-hal baru.

3) Disiplin Kerja

Seseorang dengan disiplin kerja yang tinggi akan lebih menghargai waktu sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4) Keterampilan

Seseorang yang berketerampilan tinggi akan mudah menemukan cara agar pekerjaannya dapat selesai dengan efisien dan efektif.

5) Etika Kerja

Ketika seseorang memiliki etika kerja maka mereka akan mampu menemukan lingkungan kerja yang bagus dan itu akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik.

### 3) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sari (2023), indikator untuk mengukur suatu produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar output yang berkaitan dengan kualitas dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini adalah suatu kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Beban Kerja

Kuantitas Beban Pekerjaan berkaitan dengan pencapaian target dan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perlu adanya keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja agar menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan kualitas produktivitas tenaga kerja.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, ditinjau dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dengan persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di waktu awal sampai menjadi *output*.

d) Semangat kerja

Berkaitan dengan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan.

e) Disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Yusro, dkk (2022) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja yaitu:

- a) Kemampuan kerja yaitu skill yang dimiliki oleh seorang karyawan pada perusahaan.
- b) Peningkatan hasil kerja yaitu meningkatkan hasil dari kinerja karyawan terhadap perusahaan.
- c) Semangat kerja yaitu karyawan yang memiliki semangat yang tinggi akan meningkatkan hasil kerjanya.
- d) Pengembangan diri yaitu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diri karyawan.
- e) Mutu yaitu tingkat karakteristik seorang karyawan pada tempat bekerja.
- f) Efisiensi yaitu kemampuan untuk menggunakan sumber daya dengan optimal.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sitorus, dkk 2020). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Puspitawati

dan Atmaja, 2020). Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Argon dan Liana, 2020). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka kepuasan kerja karyawan adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan atau seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

### a) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk menunjukkan kemampuan selama kerja.

### b) Keamanan kerja

Faktor ini sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan karena keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

## c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

## d) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan.

## e) Pengawasan

Pengawasan yang buruk dan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

## f) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

## g) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

## h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j) Fasilitas

Fasilitas merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wijaya (2023) indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- b) Perputaran (*turnover*), apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi.
- c) Umur, adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja

terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

- d) Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

Menurut Robbins (2019) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

- a) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

- b) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

- c) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

e) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

#### **2.1.4 Pengembangan Karir**

##### **1) Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah milik pegawai persepsi tentang proses berkelanjutan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan prosedur dalam organisasi (Sariani, 2022). Permana dan Ari (2023) berpandangan bahwa pengembangan karir merupakan upaya atau langkah langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya

peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginannya serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Sari (2024) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier yang di antaranya adalah sebagai berikut.

### a) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik karyawan maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi sangat mempengaruhi pengembangan karir.

### b) Personalitas Karyawan

Manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang meyimang, misalnya: terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-lain. Karyawan yang ambisius dan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karirnya akan sulit dibina karena dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya.

### c) Faktor-faktor Eksternal

Seorang karyawan yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang di drop dari luar organisasi.

d) Politisasi dalam Organisasi

Manajemen karir karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antarteman, nepotisme dan sebagaimana lebih dominan memengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya.

e) Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan karyawan dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

f) Jumlah Karyawan

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang karyawan untuk meraih tujuan karir tertentu.

g) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan lebih banyak.

h) Kultur/Budaya Organisasi

Organisasi pun mempunyai budaya, kultur, dan kebiasaan-kebiasaan

tertentu yang menyelubunginya. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Akan lebih menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

i) Tipe Manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

### 3) Indikator Pengembangan Karir

Berikut ini ada beberapa indikator pengembangan karir yaitu menurut Wahyuni (2022):

- 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.

Menurut Nursaumi dan Sunarya (2022) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir yaitu:

- a) Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang penting sehingga harus dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan.

- b) Promosi

Perpindah karyawan ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar.

- c) Mutase

Perpindahan gugus fungsi dari satu posisi ke posisi lainnya dalam ruang lingkup satu perusahaan.

- d) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan menjadi faktor dalam pengembangan karir pada perusahaan.

### 2.1.5 Pengalaman Kerja

#### 1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Hasibuan, 2019:55). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan

utama dalam proses seleksi (Putri, 2020). Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar. Menurut Chusna, dkk (2022) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Indriati dan Nazhifi (2022) beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### 3) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Suryadana (2024) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Sumantika, dkk (2021) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama kerja/masa kerja

Waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

- b) Tingkat pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pengaplikasian peralatan dan teknik pekerjaan.

- d) Tingkat ketrampilan yang dimiliki

Tingkat ketrampilan yang dimiliki karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Nabella dan Syahputra (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung,

Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Batam, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 70 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2021) yang berjudul “Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Medan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

(Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada jenis penelitian, penelitian sebelumnya adalah penelitian kualitatif, sedangkan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Narpati, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Pengembangan karir Girl (SPG) Matahari Department Store–Bekasi”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Matahari Department Store–Bekasi, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 300 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya.

5) Penelitian yang dilakukan oleh Setyanti, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 32 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Kuswibowo (2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM-PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Islam, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 42 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengembangan karir sebagai variabel bebasnya.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Perteka, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Anulekha Resort & Villa Di Ubud, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 75 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel pengembangan karir sebagai variabel bebasnya.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Narsaumi dan Sunarya (2022) yang berjudul “Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Hotel Santika Sukabumi, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 38 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis

regresi linear berganda dan variabel pengembangan karir sebagai variabel bebasnya.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Loliyani, dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Lampung, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 69 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel pengembangan karir sebagai variabel bebasnya.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2022) yang berjudul “Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Pt. Ponsel Bagus Indonesia, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 35 sampel, sedangkan penelitian ini

menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel pengembangan karir sebagai variabel bebasnya.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Trikarya Cemerlang Medan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Sumantika, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian

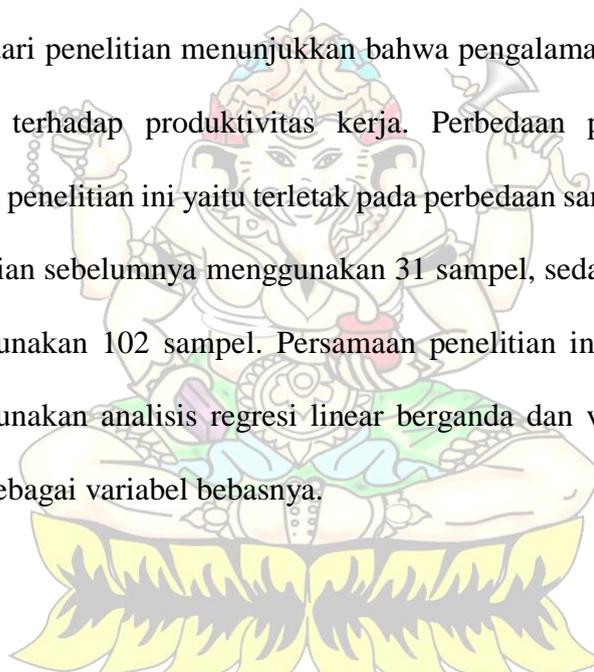
sebelumnya menggunakan 38 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Nangoy, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 109 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Osman dan Milenia (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM-PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Hotel Royal

Palm Cengkareng, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Auto 2000 Denpasar, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 67 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 31 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 102 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya.



UNMAS DENPASAR