

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA ANULEKHA RESORT & VILLA DI UBUD**

**I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka, Ni Wayan Eka Mitariyani, I Gusti Ayu
Imbayani**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *job description* dan pengembangan karir. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap *job description* dan pengembangan karir karyawan tentu akan menurunkan kinerja karyawan dan berimbas kepada rendahnya produktivitas kerja karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh *job description* dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan Anulekha Resort & Villa di Ubud. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud. *Job description* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud.

Kata Kunci: *Job Description*, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai

apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan jelas apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah

penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2014:4), filosofi dan *spirit* tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Secara umum produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, maka seorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.

Beberapa permasalahan yang sering muncul terkait dengan produktivitas karyawan antara lain karyawan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk menghindarkan diri dari upaya konsolidasi atau perampingan yang bisa jadi dilakukan perusahaan ketika dilanda krisis, sehingga bagi pekerja yang masih memiliki produktivitas kerja yang rendah tentu saja dapat terancam untuk diberhentikan dari perusahaan (Hairina, 2013).

Penelitian terdahulu tentang produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Nurhayanti (2016) dan Juwita (2016), menyatakan produktivitas kerja karyawan dapat dipegaruhi oleh deskripsi kerja atau *job description* yang baik dan pengembangan karir dari para karyawannya. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian produktivitas yang efisien. Dengan adanya perbaikan atas penyusunan deskripsi kerja

maka karyawan akan mengerti apa yang menjadi tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya. Selain itu dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas, karyawan juga dapat mengetahui pembagian waktu kerja, sehingga dapat bekerja dengan baik dan disiplin (Nurhayanti, 2016).

Deskripsi pekerjaan menurut Simamora dalam Indra (2013), merupakan dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan/jabatan. Menurut Hasibuan dalam Indra (2013), deskripsi pekerjaan dapat diukur dari apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan, kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan, pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut, memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta ekstern organisasi dan jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain faktor deskripsi pekerjaan, faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah pengembangan karir dari karyawan itu sendiri. Walaupun *job description* telah diterapkan dengan jelas dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak menutup kemungkinan akan adanya pegawai yang kurang berkompeten. Hal ini memberikan alasan akan adanya suatu pengembangan karir guna memperbaiki kualitas pegawai dan mengembangkan potensi dari pegawai tersebut. Noeng Muhadjir (2000) mendiskripsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik ataupun mental. Maka berbagai upaya pengembangan dan pelatihan diperlukan untuk mendapatkan selain keunggulan keilmuan dan keahlian juga kualitas moral dan kepribadian. Pelatihan sangatlah dibutuhkan oleh suatu

lembaga, dan memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bali sebagai daerah tujuan wisata yang semakin berkembang sudah tentu banyak berdiri perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa untuk menunjang pariwisata seperti hotel, resort, villa, dan lain sebagainya. Resort dan villa salah satunya yang sudah banyak berkembang khususnya di daerah pariwisata seperti Ubud, di Ubud sendiri berdiri sebuah resort yang bernama Anulekha Resort & Villa Ubud yang tepatnya terletak di Banjar Silungan, Desa Lodtunduh, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Anulekha Resort & Villa Ubud merupakan resort dengan lokasi yang strategis, berada di wilayah pedesaan yang berdekatan dengan Desa Sukawati, berdekatan dengan obyek wisata Bali Zoo dan Bali Bird Park. Fasilitas yang disediakan oleh Anulekha Resort & Villa Ubud juga dapat memuaskan konsumen yang setara hotel bintang 4.

Tetapi muncul beberapa permasalahan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud sendiri baik dari karyawan maupun perusahaan diantaranya *job description* yang masih belum jelas, banyaknya keluhan tamu yang berdampak pada ulasan-ulasan negatif pada media online, sehingga mempengaruhi minat konsumen menggunakan jasa Anulekha Resort & Villa di Ubud. Selain itu juga dari wawancara dengan beberapa karyawan, masalah pengembangan karyawan yang masih belum efektif, Kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir seperti pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan masih perlu ditingkatkan, untuk menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas agar menarik minat lebih banyak konsumen untuk menggunakan jasa Anulekha Resort & Villa di Ubud.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan Anulekha Resort & Villa di Ubud?
- 2) Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Anulekha Resort & Villa di Ubud?

II. LANDASAN TEORI

2.1 *Job Description*

Deskripsi kerja (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan (Hasibuan dalam Pramudyo, 2010). Pophal dalam Syelviani (2017) menyatakan bahwa deskripsi kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Indra (2013), *job description* atau deskripsi kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Tugas dan Kewajiban, merupakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
2. Kecakapan, kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan.
3. Pendidikan yang diperlukan, setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

4. Kondisi, dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta ekstern organisasi.
5. Jenis dan kualitas orang diperlukan untuk jabatan tersebut, pada keterangan diatas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan

2.2 Pengembangan Karir

Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengertian pengembangan karir menurut Mondy (2010: 228) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Menurut Siagian (2014: 56) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan adalah sebagai berikut:

1. 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.
2. Keperdulian para atasan langsung, para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi, para pegawai pada umumnya

mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

4. Minat untuk dipromosikan, pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.
5. Tingkat kepuasan, Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

2.3 Produktivitas Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Husein, 2011: 15) menjelaskan bahwa: Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Pendapat yang demikian itu menunjukkan bahwa produktivitas mencakup sejumlah persoalan yang terkait dengan kegiatan manajemen dan teknis operasional.

Menurut Siagian (2014: 30-34) indikator produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Kualitas hasil kerja karyawan, kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan.

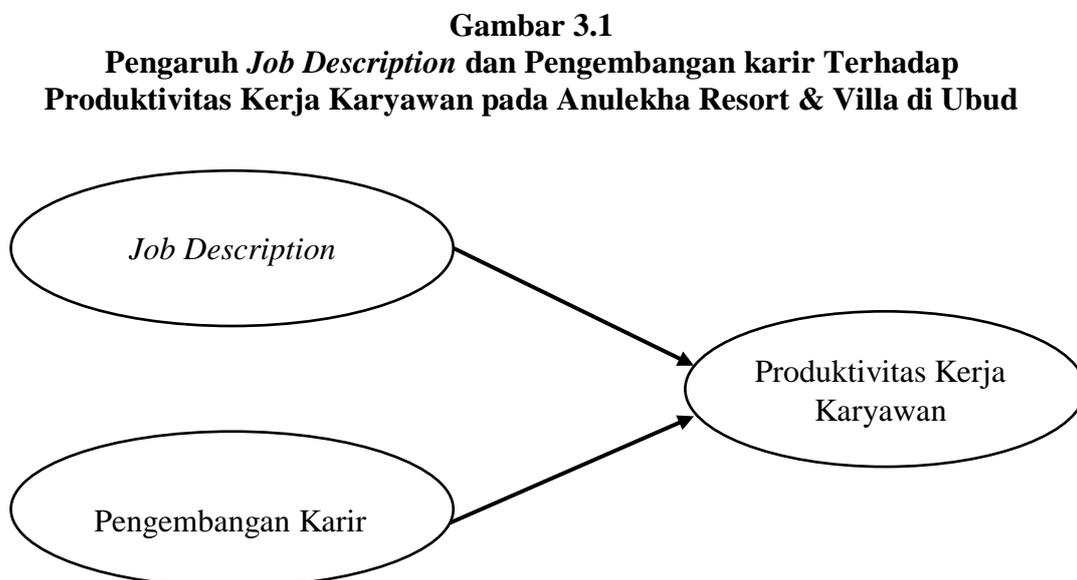
- Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.
2. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.
 3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam

melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2019

3.2 Hipotesis

- H1 : *Job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud.
- H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud yang berlokasi di Banjar Silungan, Desa

Lojtunduh, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Pemilihan Anulekha Resort & Villa di Ubud sebagai lokasi penelitian mengingat ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan *job description* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud.

4.2 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Menurut Sugiyono (2016:46), variabel independen (bebas) adalah variabel

yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *job description* (X1) dan pengembangan karir (X2).

2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 46). Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

4.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Anulekha Resort & Villa di Ubud yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel dalam penelitian ini karena jumlah populasi sebanyak 75 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan metode sampel jenuh.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi dan kepustakaan.

4.5 Pengujian Instrumen

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, antara lain:

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas

4.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi lolos dari uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

4.7 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Inferensial
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda
 - b. Analisis Korelasi Berganda
 - c. Analisis Determinasi
 - d. T-test (Uji t)

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuesioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya melakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.186	1.096		1.082	.283
Job description (X1)	.151	.057	.252	2.629	.010
Pengembangan karir (X2)	.387	.065	.575	6.004	.000
R				.749	
R Square				.561	
Adjusted R Square				.549	
F Statistic				46.084	
Signifikansi				.000	

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b_1), dan (b_2), sebagai berikut: $a = 1,186$, $b_1 = 0,151$, dan $b_2 = 0,387$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$PKK = 1,186 + 0,151JB + 0,387PK$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai $a = 1,186$, hal ini berarti apabila job description dan pengembangan karir tidak meningkat atau bernilai konstan maka produktivitas kerja juga bernilai tetap sebesar 1,186.
2. Nilai $b_1 = 0,151$ hal ini berarti apabila job description meningkat sedangkan pengembangan karir tetap, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.
3. Nilai $b_2 = 0,387$ hal ini berarti apabila pengembangan karir meningkat sedangkan job description tetap, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.

5.2 Uji Kelayakan Model

1. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,749

dimana nilai tersebut berada diantara 0,600 sampai dengan 0,799, yang berarti terdapat korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara *job description* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa di Ubud adalah sangat kuat.

2. Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, besarnya pengaruh *job description* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Narada Karya adalah 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, *job description* dan pengembangan karir dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa di Ubud.

3. Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.1 didapat nilai F hitung sebesar 46,084 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *job description* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa di Ubud, sehingga model layak untuk digunakan.

4. Uji t

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya.

Hasil pengujian t-test pengaruh *job description* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Alunekha Resort & Villa di Ubud terlihat pada Tabel 5.1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Dari hasil t-test pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja Alunekha Resort & Villa di Ubud menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *job description* sebesar 2,629 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,010 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Alunekha Resort & Villa di Ubud, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Dari hasil t-test pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja Alunekha Resort & Villa di Ubud menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 6,004 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Alunekha Resort & Villa di Ubud, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

VI. KESIMPULAN

1. Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh *job description* terhadap

produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,151 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,629 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa.

Deskripsi pekerjaan sangat perlu disusun agar sumber daya manusia atau karyawan yang ada dapat difungsikan sebagaimana mestinya, sehingga orang-orang yang terlibat di dalamnya bisa lebih mengerti mengenai tugas, wewenang maupun tanggung jawab dari jabatannya. Ketika deskripsi pekerjaan kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, menyebabkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Suhayati (2016) menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Recky (2018) yang menyatakan *job description* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,387 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,004 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa.

Pengembangan karir merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan bagi karyawan memikul tanggung jawab dari karirnya sendiri. Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Adapun hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil produksinya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas kerja, untuk itu perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan karyawan itu sendiri, dimana perlu menciptakan sikap dan mental yang cocok untuk menghadapi hidup semakin bervariasi dan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2016) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2018) yang menyatakan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Thamrin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pemasaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Abdillah, Arief Chaidir. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 12, No. 1, pp. 1-11.
- Afriendy, Haryowijaya. 2013. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Alfajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: YKPN.
- Anshari, Zaki. 2014. Pengaruh Deskripsi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT East West Seed Indonesia. *Jurnal Manajemen Forkamma*. Vol. 1, No. 1, pp. 251-268.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bathoro. 2018. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di PT. Bina Informasi Optima Solusindo Jakarta (BIOS). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 2, No. 1, pp. 13-21.
- Christy, Putu Irmayanti. 2016. Pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada

- PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sapta Christy Utama di Abianbase. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 1 No. 3, pp. 58-69.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hairina. 2013. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru. *Jurnal Manajemen SDM*. Vol. 1 No. 8 pp. 111-128
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Manajemen akuntansi*. Vol. 11, No. 2, pp. 117-124
- Hidayat. 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centralindo Medika. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 2, No. 1, pp. 5-26
- Husein Umar. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juwita. 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. *Artikel Ilmiah*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mantalia. 2017. Pengaruh Deskripsi Kerja, *Learning Organization* dan Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Torsina Singkawang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Riau. Vol. 1, No. 3, pp. 67-78.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Terjemahan Salemba Empat.
- Novia, Putri. 2012. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Medan. *Artikel Manajemen Sumber Daya*. Vol. 2, No. 2, pp. 1-85.
- Purba, Erick Fernandez. 2014. Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Riau. Vol. 4, No. 3, pp. 1112-1132.
- Recky. 2018. Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Jurnal BAPPEDA*. Vol. 4 No. 3. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indragiri.

- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara..
- Sianturi. Maria Elisabeth. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhayati. 2016. Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. *Jurnal Riset Edisi IV*. Unibos Makassar. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Bosowa.
- Supendy. Rustam. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari. *Jurnal Mega Aktiva*. Universitas Muhammadiyah (UMK) Kendari.
- Supranto, J. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suryaningsih, Dwi Indah. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur. *Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2013. *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima* dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.
- Syarfii, Mochamad. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, *Job Description* Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada UD Anak Agung Sedayu. *Jurnal Gema Ekonomi*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Vol. 04, No. 02. pp. 126-141.
- Tohardi Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.