

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
UNIVERSITAS TELKOM**

***EFFECT OF CARIER DEVELOPMENT TOWARD EMPLOYEE PRODUCTIVITY
TELKOM UNIVERSITY***

Oleh:

Indri Rachmawati¹, Alini Gilang, S.H., M.M.²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹Indrirachmawati@student.telkomuniversity.ac.id , Alinigungilang@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu perusahaan agar dapat berjalan dengan semestinya. Hal ini disebabkan karena motor penggerak dari suatu perusahaan berasal dari sumber daya yang dimilikinya. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja karyawan yang dimilikinya dengan melakukan pengembangan karier bagi karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan di PT NTP, Bandung.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan bersifat kausal. Pengambilan sampel yang dipakai yaitu *non probability sampling* jenis *sampling insidental*. Sampel yang diambil sebanyak 79 responden pada karyawan PT NTP, Bandung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karier berada dalam kategori baik sebesar 76,03%. Sementara tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada dalam kategori baik sebesar 82,66%. Kemudian, untuk variabel pengembangan karier dan produktivitas kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan. Pengembangan karier memberikan pengaruh sebesar 49,56% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,44% terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Produktivitas Kerja

Abstract

Human resources have an important role in running a company. Good Human Resources will help the company to run properly. This is because the driving force of a company comes from the resources it has. In order to achieve company goals, the company needs to pay attention to the work productivity of its employees by developing career for employees. So it can be seen that the purpose of this study is to find out how the influence of career development on employee work productivity at PT NTP, Bandung.

This type of research used in this study is a quantitative method with descriptive research type and is causal. The sampling used is non probability sampling with incidental sampling type. Samples taken as many as 79 respondents employees at PT NTP, Bandung. Data collection techniques in this study used observation, interviews, and questionnaires.

Based on the results, the results show that the responses of respondents regarding career development are in the good category at 76.03%. While the responses of respondents regarding work productivity are in the good category at 82.66%. Then, for the variables of career development and work productivity there is a positive and significant effect. Career development has an effect of 49.56% on work productivity, while the remaining 50.44% there are other variables that affect work productivity not examined in this study.

Keywords: Carier Development, Employee Productivity

1. Pendahuluan

PT Nusantara Turbin dan Propulsi (PT NTP) didirikan pada tanggal 23 Juni 1998 (sebelumnya sebagai Divisi UMC - IPTN, didirikan 23 Agustus 1986) di atas lahan seluas 45.000 m² dengan nama awal yaitu *Universal Maintenance Center* (UMC) dengan jumlah karyawan sekitar 374 orang dan pada tahun 1998 mengubah namanya menjadi PT Nusantara Turbin dan Propulsi (PT NTP). PT NTP adalah salah satu anak perusahaan dari PT Dirgantara Indonesia (Persero) dengan kepemilikan saham 99,99% oleh PT Dirgantara Indonesia (Persero). PT NTP dikenal luas dan eksis sebagai perusahaan yang memfasilitasi perbaikan mesin turbin terbaik juga

mampu melayani Mitra dan Pelanggan lebih dari 60 perusahaan dari berbagai negara di kawasan Asia Pasifik, Timur Tengah, Afrika dan Amerika (Amerika Serikat dan Amerika Latin).

PT NTP adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. PT NTP telah diproyeksikan sebagai bisnis rekayasa, perawatan, perbaikan dan *overhaul* sistem di bidang turbin gas dan *rotating equipment* terkemuka di Asia Tenggara. Bidang usaha dari PT NTP sendiri bergerak di bidang *maintenance & overhaul* serta pembuatan *Part & Aero Engine Component* maupun *Non-Aero Engine*, termasuk didalamnya berbagai jenis Turbin.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan membantu perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan semestinya. Hal ini disebabkan karena motor penggerak dari suatu perusahaan itu sendiri berasal dari sumber daya yang dimilikinya [1]. Selain itu, menurut [7] sumber daya manusia memegang peran penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan dengan penerapan kebijakan-kebijakan serta praktik yang tepat.

Angka-angka produktivitas kerja akan turun-naik sesuai dengan beban kerja produksinya. Menurut [8] produktif tidaknya karyawan salahsatunya dapat dilihat dari angka pada data ketidakhadiran maupun kehadiran karyawan. Dari tahun ke tahun, PT Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP) mengalami fluktuasi pada tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pada karyawan. PT Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP) pada tahun 2017 hingga 2018 mengalami penurunan kehadiran disetiap akhir tahun. Seperti pada tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 1% atau setara dengan 10.232 total jam kehadiran sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 2% atau setara dengan 6.310 total jam kehadiran.

Selain itu, menurut Agus dalam [4] faktor pengukuran pada produktivitas kerja salahsatunya berkaitan dengan ketepatan waktu atau bisa dikatakan jam kerja. Data manhour recorded menunjukkan bahwa karyawan langsung (*direct labor*) maupun karyawan tidak langsung (*indirect labor*) mempunyai kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugas hanya saja karyawan langsung (*direct labor*) memiliki waktu kerja yang tersedia lebih banyak karena diketahui bahwa PT NTP bergerak dibidang jasa sehingga karyawan langsung (*direct labor*) yang mengerjakan terkait permesinan dan turbin pesawat memiliki tanggungjawab untuk mengerjakan pekerjaannya karena adanya tuntutan waktu dari konsumen. Sehingga, diberikan waktu yang relatif lebih banyak dibandingkan karyawan tidak langsung (*indirect labor*). Selanjutnya, data manhour utility menunjukkan bahwa dari karyawan langsung (*direct labor*) dari manhour recorded yang tersedia sebesar 211,51, manhour yg terutilisasi atau terserap melebihi angka yang tersedia yaitu mencapai sebesar 226,126. Akan tetapi jika dilihat dari penyerapan manhour terhadap produksinya atau disebut dengan WIP (Work in Process) masih bersifat fluktuatif dan masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi dari angka yang tersedia yaitu mencapai sebesar 142,133.

Menurut [2] manfaat pengembangan karier salahsatunya yaitu mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai sesuai dengan potensi bersangkutan. Maka dari itu, PT NTP menjalani proses pengembangan karier pada karyawan dengan sistem peningkatan karier yang dikelola dengan baik dan memperhatikan aspek-aspek profesionalisme. Diketahui PT NTP melakukan penilaian karyawan setiap tiga bulan sekali guna mengetahui produktivitas karyawan melalui mekanisme Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (P2K2). P2K2 ini digunakan sebagai dasar dari peningkatan karier, peningkatan *grade* dan upah serta penetapan besaran insentif. Terdapat 10 jumlah *grade* karyawan pada PT NTP. Dari kesepuluh *grade* tersebut hanya karyawan langsung saja yang dapat menempati *grade* tersebut. Mulai dari *grade* 10 yaitu ditempati oleh karyawan dengan lulusan SLTA Sederajat, *grade* 9 ditempati oleh karyawan dengan lulusan D3, *grade* 8 dan 7 ditempati oleh karyawan dengan lulusan S1. Sedangkan dari *grade* 6 hingga 2 ditempati oleh karyawan profesional seperti supervisor, manajer, kepala unit, kepala divisi, dan kepala SBU. Pada dasarnya, PT NTP telah memberikan kesempatan pengembangan karier secara merata dan adil terhadap seluruh karyawannya dengan menggunakan pihak ketiga (*Assessment center*) agar lebih transparan, merata serta adil.

2. Dasar Teori /Material dan Metodologi/perancangan

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut [2] berpendapat bahwa MSDM merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi serta proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya melalui kegiatan seperti perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian seluruh nilai yang menjadi kekuatan manusia itu sendiri.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam [3] MSDM dapat mewujudkan tujuan perusahaan, masyarakat serta karyawan dengan menggunakan ilmu seni mengatur peran dan hubungan tenaga kerja yang efektif serta efisien. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.2 Produktivitas Kerja

Menurut Komarudin dalam [2] Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa dengan perhitungan biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya.

Sedangkan produktivitas tenaga kerja menurut Siagian dalam [4] adalah salah satu ukuran yang ditetapkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas berarti perbandingan antara hasil dari pekerjaan dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sehingga, produktivitas adalah kemampuan dalam mendapatkan

manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan *output* yang optimal dan maksimal.

2.3 Dimensi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Agus dalam [4] yang meliputi dimensi sebagai berikut:

- a. **Kualitas Pekerjaan**
Kualitas Pekerjaan terkait dengan mutu yang dihasilkan. Kemampuan untuk hasil tersebut meliputi hal-hal seperti perlakuan yang adil dan sportif terhadap para pegawai, memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, komunikasi secara terbuka dan saling percaya antar pegawai, memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan, memberikan kompensasi yang cukup adil, serta lingkungan yang aman dan sehat.
- b. **Kuantitas Pekerjaan**
Kuantitas Pekerjaan berkaitan dengan pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Dengan menjadi tenaga kerja yang produktif, rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.
- c. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan Waktu terkait dengan seorang pegawai yang harus memiliki paham yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.
- d. **Semangat Kerja**
Semangat Kerja menurut Moekijat dalam [4] dapat menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, serta kegiatan. Ketika pegawai merasa senang, optimis dalam kegiatan dan tugasnya serta ramah satu sama lain, pegawai tersebut dapat dikatakan sedang mempunyai semangat kerja yang tinggi begitupun sebaliknya.
- e. **Disiplin Kerja**
Disiplin Kerja dapat berkaitan pada pemimpin dan pegawai yang datang dan pulang kantor tepat waktu, dapat menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat, serta dapat mematuhi seluruh peraturan yang ada.

2.4 Pengembangan Karier

Menurut [5] mengatakan bahwa pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier.

Sedangkan menurut Samsudin dalam [6] pengembangan karier merupakan suatu kondisi dimana terdapat peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi tersebut.

2.5 Dimensi Pengembangan Karier

dimensi-dimensi dalam pengembangan karier menurut [6] adalah sebagai berikut:

- a. **Prestasi kerja**
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
- b. **Eksposure (Pengenalan oleh pihak lain)**
Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan departemen SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.
- c. **Kesetiaan pada organisasi**
Hal ini merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- d. **Mentor dan sponsor**
Mentor adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kariernya. Sementara sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan kariernya.
- e. **Dukungan para bawahan**
Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. **Kesempatan untuk bertumbuh**
Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.
- g. **Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri**

Keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karier.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.7 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah deskriptif dan bersifat kausal. Menggunakan teknik penelitian *non probability sampling* dengan teknik *sampling incidental* dan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini sebesar 374 karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP). Sampel yang digunakan adalah 79 karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP). Skala dalam penelitian yang digunakan adalah skala likert.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan 25 butir pernyataan yang disebar kepada responden. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi (r_{hitung}) dari seluruh dimensi di atas 0,349 (r_{tabel}) sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linier sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada produktivitas kerja 0,940 dan pengembangan karier 0,874. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a. Variabel produktivitas kerja

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata – Rata
1.	Kualitas Kerja	666	790	84,3%
2.	Kuantitas Kerja	615	790	77,84%
3.	Ketepatan Waktu	668	790	84,55%
4.	Semangat Kerja	654	790	82,75%
5.	Disiplin Kerja	663	790	83,90%
Total		3.266	3.950	82,66%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan skor total sebesar 3.266, skor ideal sebesar 3.950, dan persentase rata-rata sebesar 82,66%, hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja masuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja pada PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung sudah dalam kondisi yang baik.

b. Variabel Pengembangan Karier

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karier

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata - Rata
1.	Prestasi kerja	609	790	77%
2.	<i>Exposure</i>	935	790	78,89%
3.	Kesetiaan pada organisasi/perusahaan	647	790	81,86%
4.	Mentor dan Sponsor	620	790	78,47%
5.	Dukungan para bawahan	648	790	81,99%
6.	Kesempatan untuk bertumbuh	602	790	76,19%
7.	Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri	457	790	57,84%
Total		4.518	5.530	76,03%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan skor total sebesar 4.518, skor ideal sebesar 5.530, dan persentase rata-rata sebesar 76,03%, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier masuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier pada PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung sudah dalam kondisi yang baik.

3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,085	3,390		3,565	,001
	Pengembangan Karier	,512	,059	,704	8,697	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan SPSS diatas, dapat diketahui bahwa:

$$Y = 12,085 + 0,512 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dari tabel *Coefficients*, nilai konstanta (a) dapat diartikan bahwa ketika pengembangan karier (X) bernilai nol atau produktivitas kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh pengembangan karier, maka rata-rata produktivitas kerja bernilai 12,085. Sedangkan koefisien regresi (b) dapat diartikan bahwa ketika pengembangan karier (X) meningkat sebesar satu persen, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,512. Koefisien regresi bernilai positif, artinya pengembangan karier memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga, semakin tinggi pengembangan karier, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja.

3.4 Uji Hipotesis

Agar dapat mengetahui apakah pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan hipotesis statistik berikut ini:

$H_0 = 0$ Berarti, tidak terdapat pengaruh pada Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja pada PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.

$H_1 \neq 0$ Berarti terdapat pengaruh pada Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja pada PT Nusantara Turbin Propulsi Bandung.

Untuk dapat mengetahui nilai t_{tabel} maka diperlukan adanya perhitungan menggunakan derajat kebebasan dengan diketahui bahwa tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05, jumlah variabel bebas (k) = 1, sampel pada penelitian sebanyak 79 sehingga didapat:

$$Df = 79 - 1 = 78$$

Derajat kebebasan diperoleh hasil sebesar 78, maka jika dilihat pada t_{tabel} yang diperoleh nilai sebesar 1,99085. Sehingga, dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa:

a. Pengembangan karier terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t_{hitung} (8,697) > t_{tabel} (1,99085), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena H_0 dapat diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ sedangkan H_0 dapat ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,489	3,618

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya pengembangan karier terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,704. Besaran pengaruh pada pengembangan karier terhadap produktivitas kerja dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,704)^2 \times 100\% \\ &= 49,56\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas koefisien determinasi bernilai 49,56%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh sebesar 49,56% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,44% produktivitas kerja dijelaskan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan dan saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan mengenai “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung”, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Pengembangan karier pada karyawan PT NTP memiliki kategori baik dengan nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 76,03%.
- Produktivitas kerja pada karyawan PT NTP memiliki kategori baik dengan nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 82,66%.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan PT NTP Bandung sebesar 49,56%.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang penulis lampirkan agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan perbaikan kedepannya bagi PT NTP Bandung dan bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian serta pembahasan pada variabel pengembangan karier, dapat diketahui dimensi dengan nilai terendah terdapat pada dimensi berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri dalam indikator karyawan mengundurkan diri disebabkan oleh ketidakmampuan dirinya dalam mengembangkan karier. Nilai tersebut bernilai negatif bagi perusahaan maupun karyawannya, Maka dari itu disarankan bagi PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung agar lebih memperhatikan peningkatan kemampuan setiap karyawannya dengan memperbanyak peluang pengembangan karier agar tingkat pengunduran diri pada karyawan dalam perusahaan menurun.
- b. Dari hasil penelitian serta pembahasan pada variabel produktivitas kerja, dapat diketahui dimensi dengan nilai terendah terdapat pada dimensi kuantitas kerja dalam indikator rencana perusahaan dapat terrealisasikan dikarenakan pekerjaan karyawan yang baik. Maka dari itu disarankan bagi PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung agar lebih memperhatikan lagi pekerjaan karyawan dengan memberikan kesempatan peningkatan kuantitas kerja ataupun penghargaan karena dengan pekerjaan karyawan yang baik rencana perusahaan dapat tercapai.

5. Daftar Pustaka

- [1] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [2] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [3] Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [4] Nurzaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- [5] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- [6] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [7] Poniman, F., & Hadiyat, Y. (2015). *Manajemen HR STIF In*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [8] Lubis, Y., Hermanto, B., Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Day Manusia*. Bandung: ALFABETA