

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan definisi yang menawarkan penjelasan terhadap konsep-konsep yang sudah ada sebelumnya dengan menggunakan pemahaman sendiri dengan singkat, jelas dan tegas. Berikut ini adalah gambaran konseptual penelitian.

2.1.1. Produktivitas Kerja

2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas. Secara sederhana, Yuliani (2023) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perhitungan nilai berapa banyak karyawan menambah barang atau organisasi jasa yang dihasilkan. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Rusby (2017), Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak hasil kerja dibandingkan dengan standar umum yang telah ditetapkan.

Fadhli & Khusnia (2021) menjelaskan secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan daya total atau faktor produksi yang digunakan. Produktivitas kerja (karyawan) merupakan perbandingan hasil dan tingkat keterlibatan karyawan per satuan waktu atau pelbagai barang atau jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang/sekelompok orang atau karyawan dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja mengacu pada tingkat kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau penyelesaian sejumlah

pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi standar, dalam satuan volume/man day.

Rusby (2017) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merujuk pada sejauh mana karyawan mampu menghasilkan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Seseorang dapat dianggap produktif jika ia menghasilkan barang atau jasa sesuai harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut teori yang ada, produktivitas kerja menggambarkan perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas meningkat, maka efisiensi, yang mencakup waktu, bahan, dan tenaga, serta sistem kerja, teknik produksi, juga akan membaik, seiring dengan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Dengan memahami hal ini, kita dapat menarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja mencerminkan hasil dari interaksi output dan input serta sikap mental individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ada keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas akan berkontribusi pada efisiensi, yang melibatkan waktu, bahan, tenaga, dan penyempurnaan teknik serta keterampilan kerja. Di sini, tenaga kerja dipahami sebagai penggunaan sumber daya yang berfungsi untuk mengatur efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Sirait dalam Fadhli & Khusnia (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Pendidikan, merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan formal dan informal yang membantu memecahkan masalah dan mengembangkan kreativitas, termasuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang kaya dan karyawan yang berpendidikan tinggi, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik dan produktif.
2. Bakat, merupakan kemampuan dan kemahiran operasi teknis dalam bidang tertentu. Keterampilan diperoleh melalui proses pembelajaran dan praktik. Keterampilan terkait dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan teknis. Karyawan dengan keterampilannya sendiri diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif.
3. Kemampuan, kompetensi dibentuk oleh banyak kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Ruang lingkup konsep ini lebih luas karena dapat memuat banyak fungsi. Pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan. Oleh karena itu, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi, diharapkan juga memiliki kemampuan yang tinggi.
4. Sikap mental dan moral. Karyawan memiliki mentalitas, predikat pekerjaan biasanya bertanggung jawab dan sungguh-sungguh menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sutrisno (2017) mengungkapkan bahwa terdapat tiga elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Pelatihan. Proses pelatihan ditujukan untuk membekali karyawan dengan kemampuan serta metode yang benar dalam menggunakan alat-alat kerja.

Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya dibutuhkan sebagai tambahan, tetapi juga sebagai landasan pengetahuan yang penting.

2. Kondisi mental dan fisik karyawan yaitu aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan oleh organisasi, karena faktor ini memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat produktivitas kerja.
3. Hubungan antara pimpinan dan karyawan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan dapat berdampak pada aktivitas sehari-hari. Pandangan pimpinan terhadap karyawan serta seberapa besar karyawan dilibatkan dalam penetapan tujuan organisasi sangat berpengaruh. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja meliputi volume pekerjaan, kualitas kerja, tingkat aktivitas, efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga), serta sistem kerja, teknik produksi, dan pengembangan keterampilan tenaga kerja.

2.1.1.3. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa dalam mengukur efisiensi kerja, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah kerja, adalah hasil yang diperoleh oleh pekerja dalam jumlah tertentu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Mutu kerja, merupakan ukuran kualitas hasil yang berhubungan dengan nilai dari produk yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Kesesuaian waktu, adalah seberapa baik suatu kegiatan diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan, dilihat dari segi koordinasi dengan

hasil yang didapat serta penggunaan waktu yang efisien untuk kegiatan lainnya. Kesesuaian waktu dinilai dari bagaimana karyawan memandang satu aktivitas dari awal sampai menjadi hasil akhir.

2.1.1.4. Indikator Produktivitas Kerja

Dalam rangka standarisasi produktivitas kerja, setiap organisasi memperhatikan indikator tertentu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Indikator produktivitas, indikator produktivitas kerja menurut Nitisemito dalam Fadhli & Khusnia (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan motivasi diri
2. Membangun rasa percaya diri
3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Fadhli & Khusnia (2021) menyatakan bahwa beberapa indikator produktivitas kerja karyawan yaitu antara lain:

1. Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input dan output. Rasio antara input dan output merupakan elemen efisiensi dan indikator produktivitas
2. Efek sebenarnya. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan dengan cepat dan akurat. Keefektifan selalu berorientasi pada output tanpa mempersoalkan input, berbeda dengan efisiensi berorientasi input dan efektivitas lebih berorientasi pada output (*outcome* atau tujuan)
3. Kualitas kerja adalah kualitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar operasi yang ditetapkan oleh operasi yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini kualitas tidak hanya berupa benda atau komoditas fisik, tetapi juga benda non fisik.

Selanjutnya, menurut Wartana (dalam Sisca, et al. , 2020:60), indikator produktivitas kerja untuk seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk memotivasi diri. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk menggerakkan semua aspek dalam dirinya agar mampu melakukan sesuatu, sehingga mendorong motivasi positif dalam aktivitas kerja.
2. Pengembangan rasa percaya diri. Seseorang yang produktif biasanya akan terus bekerja untuk meningkatkan rasa percaya dirinya, baik dalam mengasah kemampuan maupun dalam proses belajar secara berkelanjutan. Ada dorongan dalam diri untuk berusaha lebih baik dan tampil dengan keyakinan.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Setelah motivasi internal dan kepercayaan diri terbentuk, maka akan lebih mudah bagi individu untuk menjalankan kewajiban dan tugas yang diemban dengan penuh rasa tanggung jawab.
4. Menyukai pekerjaan. Ini merupakan manifestasi dari motivasi serta rasa percaya diri yang telah terbangun dalam diri setiap pegawai.
5. Kemampuan menyelesaikan masalah. Orang yang produktif biasanya ditandai dengan kemampuan bergerak cepat dan tepat dalam mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi.
6. Memberikan kontribusi positif. Artinya, dalam berbagai situasi dan kondisi, individu tersebut tetap dapat memberikan sumbangan yang positif.

7. Memiliki kemampuan dalam pekerjaan. Produktivitas yang baik dapat dilihat dari kemampuan dan potensi seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta mencapainya sesuai dengan target yang ditentukan, dengan hasil yang memuaskan.

2.1.1.5. Metode Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah topik yang sangat menarik karena mengukur hasil dari kerja manusia dengan berbagai permasalahan, terutama dalam semua organisasi sepanjang masa perubahan dan penataan modal. Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan dengan sistem pengukuran fisik berdasarkan individu atau jam kerja per orang setiap harinya. Umumnya, metode pengukuran ini tidak memuaskan karena terdapat variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit barang yang berbeda. Oleh karenanya, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja seperti jam, hari, atau tahun. Pengukuran ini diubah menjadi unit pekerjaan yang biasanya didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu jam oleh pekerja yang handal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Input dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya mencakup semua jam kerja pegawai, baik yang bekerja di kantor maupun yang melakukan pekerjaan fisik. Manajer yang ingin menilai kinerja tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan menjadi beberapa bagian untuk menganalisis hasil yang sama yang bisa dihubungkan dengan produksi atau pekerjaan administratif. Untuk menilai produktivitas, digunakan pengukuran jam kerja manusia, yang mengacu pada

waktu yang dibutuhkan untuk bekerja serta waktu yang harus dibayar ditambah jam untuk kegiatan tidak bekerja seperti hari libur, cuti sakit, tugas luar, dan yang lainnya.

Indeks produktivitas tenaga kerja dapat juga dinyatakan dalam perspektif finansial. Langkah pertama untuk menghitung penjualan dalam dolar atau nilai tukar lainnya. Langkah kedua adalah menyesuaikan volume barang yang dijual dalam hal produksi untuk membuat penelitian yang akurat. Penjualan dan pemasukan dari tenaga kerja dalam periode tertentu mungkin tidak selalu sejalan atau mencukupi karena pengumpulan data dan pengurangannya terjadi di masa lalu. Proses tersebut meliputi daftar gaji yang berdasarkan perhitungan upah dan gaji yang disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja. Oleh karena itu, dalam pengukuran umum produktivitas tenaga kerja, kita memerlukan unit-unit yang relevan, yaitu kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan tenaga kerja sebagai input.

2.1.2. Pengembangan Karir

2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat membantu dalam mengadaptasi keterampilan dan minat karyawan terhadap kebutuhan departemen SDM untuk menganalisis keterampilan dan minat karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan pengembangan suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karir memiliki peranan signifikan bagi manajemen dalam meningkatkan efisiensi kerja, sikap karyawan, memperbaiki kepuasan kerja, serta mencapai tujuan organisasi.

Fachrurazi dan rekan-rekannya (2021:96) menyatakan bahwa pengembangan merupakan Upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teori, konsep, dan etika pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi melalui

pendidikan dan pelatihan. Pendidikan itu sendiri berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum serta pemahaman menyeluruh tentang lingkungan. Berikutnya Handoko dalam Putri & Pratiwi (2024:172) menjelaskan bahwa istilah karir merujuk pada peran atau status individu, dengan tiga pengertian: 1. Pengembangan vertikal (promosi) atau horizontal (transfer) ke jabatan dengan tanggung jawab yang berbeda selama karir kerja. 2. Penunjuk pekerjaan yang membentuk pola kemajuan dan jalur karir secara sistematis. 3. Rangkaian kegiatan pekerjaan yang dijalankan individu selama karir kerja.

Wakhinuddin (2020:5) menjelaskan bahwa berkarir atau bekerja memungkinkan seseorang mengembangkan diri lebih lanjut. Mengembangkan keterampilan baru dalam kehidupan. Bekerja memungkinkan seseorang mencapai potensinya secara penuh. Sedangkan Greenhaus dalam Thamrin & Bashir (2015) menjelaskan bahwa terdapat dua metode untuk mengerti arti dari karir. Metode pertama melihat karir sebagai sesuatu yang dimiliki (*a property*) dan/atau berasal dari organisasi. Dengan pendekatan pertama tersebut, karir dapat pula dilihat sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing. Pendekatan kedua melihat karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan organisasi. Setelah setiap individu mengakumulasi serangkaian jabatan, posisi dan pangalaman tertentu, pendekatan ini mengakomodir kemajuan karir yang telah dicapai setiap orang.

Thamrin & Bashir (2015) mendefinisikan karir sebagai pola pangalaman berlandaskan pekerjaan (*work-related experiences*) yang menjangkau sepanjang pengalaman yang dilalui seseorang. Pengembangan karir itu sendiri menurut

Brown & Lent dalam Rahman, Rahman, & Hakim (2024:15) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang terencana dan berkelanjutan yang melibatkan pemahaman individu terhadap keahlian, minat, dan nilai-nilai pribadi untuk mencapai tujuan karir jangka panjang. Dalam konteks organisasi, pengembangan karir tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga mendukung tujuan dan keberlanjutan organisasi.

Robbins dalam Yasmin dkk (2024:45) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan suatu cara bagi perusahaan untuk mempersiapkan karyawannya, menghadapi dunia yang terus berubah sambil mendukung atau meningkatkan produktivitas mereka. Wakhinuddin (2020:2) menyatakan bahwa perkembangan karir merupakan metode mempersiapkan diri yang terorganisir digunakan untuk mencocokkan kebutuhan individu dan lembaga dengan tujuan karir karyawan. Lebih jauh lembaga merumuskan rencana pengembangan karir dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efisien. Selain itu, rencana karir bermanfaat bagi karyawan yang ingin meningkat ke karir atas dalam sebuah perusahaan atau mencari pekerjaan lain untuk masa depan.

Rahman, Rahman, & Hakim (2024:15-16) menjelaskan bahwa tahap pengembangan karir yaitu dimulai dengan *self-assessment* atau penilaian diri. Individu perlu memahami keahlian, minat, nilai-nilai, dan aspirasi. Ini melibatkan refleksi mendalam terhadap pencapaian karir sebelumnya, kekuatan, dan area pengembangan. *Self-assessment* membantu individu mengidentifikasi tujuan karir yang konsisten dengan nilai-nilai pribadi. Setelah *self-assessment*, langkah berikutnya adalah penyusunan tujuan karir yang jelas dan terukur. Tujuan karir

membantu individu untuk memiliki arah dan fokus dalam pengembangan karir individu. Tujuan ini dapat mencakup pencapaian keterampilan baru, peningkatan tanggung jawab, atau mencapai posisi manajerial tertentu. Pengembangan keterampilan dan kompetensi adalah komponen penting dari pengembangan karir. Ini dapat melibatkan pelatihan formal, partisipasi dalam proyek-proyek khusus, atau pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kualifikasi dan kemampuan individu. Pengembangan keterampilan ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada keterampilan lunak seperti komunikasi, kepemimpinan, dan resolusi konflik.

Penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang terencana dan berkelanjutan dalam peningkatan dan penambahan kompetensi seseorang karyawan yang diselenggarakan secara formal yang diawali dengan penilaian diri dan penyusunan tujuan karir untuk mencapai sasaran tujuan karirnya guna mendukung atau meningkatkan produktivitas mereka dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.2.2. Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting baik dengan individu maupun organisasi. Seperti yang diuraikan oleh Nurmasari (2015:280) bahwa pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan.

1. Bagi organisasi atau perusahaan

Pengembangan karir dapat bermanfaat di antaranya sebagai berikut:

- 1) Memastikan tersedianya talent yang dibutuhkan

- 2) Meningkatkan kapasitas organisasi dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas
 - 3) Menjamin bahwa kelompok minoritas dan perempuan memiliki peluang yang setara untuk mengembangkan karier
 - 4) Mengurangi rasa frustrasi di kalangan karyawan
 - 5) Mendorong keberagaman budaya dalam sebuah organisasi
 - 6) Meningkatkan reputasi organisasi.
2. Bagi pegawai/karyawan

Pengembangan karir sering kali dianggap sebagai tanda keberhasilan, karena memiliki banyak manfaat, antara lain:

- 1) Memfasilitasi pemanfaatan potensi individu secara maksimal.
- 2) Menambahkan elemen tantangan dalam pekerjaan.
- 3) Meningkatkan kebebasan dalam bertindak.
- 4) Memperluas lingkup tanggung jawab.

2.1.2.3. Proses Pengembangan Karir

Perusahaan atau organisasi yang berpikir jauh ke depan mendukung karyawan dalam mengelola perkembangan mereka melalui proses pengembangan karir. Proses ini terdiri dari berbagai langkah yang memandu karyawan untuk menemukan dan mengejar target karir, dilengkapi dengan tujuan pengembangan yang sesuai untuk membantu mereka meraih cita-cita karir jangka panjang.

Maulida (2021) menjelaskan proses pengembangan karir terdiri dari 4 tahapan yaitu:

1. Mengidentifikasi Kebutuhan Karir

Beberapa organisasi besar memiliki pusat penilaian atau menerapkan lokakarya pengembangan karir di mana sekelompok karyawan dikumpulkan untuk melakukan tes psikologis, latihan simulasi, dan wawancara mendalam. Proses ini membantu karyawan untuk membuat keputusan mengenai tujuan karir dan langkah-langkah yang harus diambil untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Manajer SDM juga memainkan peran penting dalam menyediakan informasi dan bantuan dalam mengambil keputusan tentang kebutuhan karir karyawan.

2. Mengembangkan Peluang Karir

Peluang karir diidentifikasi melalui analisis pekerjaan. Manajer harus mengidentifikasi jalur karir (*career path*) bagi karyawan dalam organisasi dengan cara mendiskusikan dengan karyawan pekerjaan apa yang tersedia dalam hierarki organisasi dan pada saat yang sama menemukan di mana karyawan ingin naik dalam organisasi di masa depan. Pada tahap ini, manajer juga perlu menginformasikan persyaratan apa yang harus karyawan penuhi untuk mencapai promosi yang mereka cita-citakan.

Jalur karir dimulai dengan posisi paling junior dan diakhiri dengan posisi paling senior, meskipun ini tidak selalu terjadi tetapi kemungkinan merupakan jalur yang ditempuh kebanyakan pegawai. Maka, penting bagi karyawan untuk mulai memikirkan jalur karir sejak dini karena alternatif yang dibuat sejak awal karir dapat memengaruhi peluang yang tersedia di masa depan.

3. Mengintegrasikan Kebutuhan Karyawan dengan Peluang Karir

Mengintegrasikan kebutuhan karyawan dengan peluang karir ini diperlukan untuk menyelaraskan kebutuhan dan ambisi karyawan dengan peluang karir dan untuk memastikan orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi. Oleh karena itu, proses ini menekankan pada pelatihan baik di dalam dan di luar pekerjaan, konseling dan pembinaan oleh supervisor, dan rotasi yang direncanakan pada posisi atau fungsi yang berfluktuasi. Proses ini dilanjutkan dengan bantuan penilaian kinerja berkala. Manajer harus memastikan bahwa karyawan tersebut berkembang secara individu dan keterampilan. Pelatihan dan konseling akan menjadi sia-sia jika karyawan tidak membuat kemajuan di sepanjang jalur karirnya.

4. Pemantauan Secara Reguler

Monitoring secara teratur diperlukan untuk memantau kemajuan karyawan terhadap rencana pengembangan karirnya dan melihat bahwa ketentuan yang disediakan untuk mengembangkan rencana karir tersebut memenuhi ekspektasi. Jika ada ketidaksesuaian, langkah-langkah koreksi harus diambil untuk menyusun kembali pekerjaan yang diperlukan untuk memastikan bahwa rencana pengembangan karir terpenuhi. Dalam situasi di mana peluang karir tidak tersedia karena pengaruh teknologi dan faktor ekonomi, organisasi harus mendesain ulang pekerjaan atau membuat pergeseran karir.

2.1.2.4. Tujuan Pengembangan Karir

Handoko (2012:126) menyampaikan bahwa tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Membentuk karyawan agar layak mendapatkan kenaikan jabatan
2. Menyoroti kemampuan yang dimiliki karyawan
3. Memfasilitasi perkembangan
4. Mengurangi akumulasi
5. Memenuhi kebutuhan staf
6. Memajukan karir

2.1.2.5. Kegiatan Pengembangan Karir

Setiap individu perlu mengambil tanggung jawab dalam mengelola perkembangan karirnya, atau kemajuan tersebut akan terhambat. Setelah mengambil komitmen pribadi, seorang karyawan mungkin dapat melakukan beberapa langkah. Badaruddin dan Fatmasari (2020:59) menguraikan beberapa langkah yang dapat diambil dalam pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi kerja. Faktor terpenting untuk kemajuan karir adalah kinerja kerja yang memuaskan, karena ini menjadi dasar dari semua aktivitas pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada kinerja kerja.
2. *Exposure*. Kemajuan dalam karir juga dapat ditingkatkan melalui keterlibatan, yaitu diakui oleh para pengambil keputusan terkait promosi, perubahan posisi, serta peluang karir lainnya.
3. Mengundurkan diri. Ketika seseorang menemukan peluang karir yang lebih baik di tempat lain, mengundurkan diri bisa menjadi satu-satunya pilihan untuk memenuhi aspirasi karirnya

4. **Loyalitas Terhadap Organisasi.** Banyak individu lebih memprioritaskan loyalitas terhadap karir dibandingkan dengan loyalitas kepada organisasi. Mereka yang baru lulus sering kali menampilkan tingkat loyalitas terhadap organisasi yang cukup rendah.
5. **Mentor dan Sponsor.** Banyak karyawan dengan cepat menyadari bahwa mentor dapat berperan penting dalam pengembangan karir mereka. Seorang mentor adalah individu yang memberikan dukungan karir secara informal, dan jika mentor tersebut merekomendasikan karyawan untuk mengikuti kesempatan pengembangan seperti pelatihan, rotasi, atau promosi, ia juga berfungsi sebagai sponsor. Sponsor adalah orang dalam organisasi yang menciptakan peluang untuk pengembangan karir bagi orang lain.
6. **Bawahan kunci.** Keberhasilan seorang manajer sangat bergantung pada bawahan yang berkontribusi pada pertumbuhan dan kinerja mereka. Bawahan ini diharapkan memiliki keahlian atau keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh manajer.
7. **Peluang pertumbuhan.** Ketika karyawan meningkatkan keterampilan mereka, mereka juga berkontribusi pada tujuan organisasi. Misalnya, individu yang mengikuti pelatihan dapat mendukung pengembangan organisasi serta rencana karir masing-masing. Program umum yang ditawarkan oleh organisasi untuk menciptakan dan meningkatkan keterampilan karyawan bagi posisi di masa depan termasuk: pembinaan, rotasi jabatan, pendidikan, dan pelatihan.

2.1.2.6. Dimensi Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2012) terbagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan menjadi salah satu syarat untuk menduduki suatu posisi. Pendidikan adalah suatu aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman teori dan keterampilan dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaan untuk mencapai sasaran. Indikator dari latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan.
- 2) Pelatihan adalah proses yang mengajarkan pengetahuan, keterampilan tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan dapat menjalankan tugas dengan lebih baik, sehingga pelatihan itu sendiri dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah seberapa sering pelatihan dilakukan.
- 3) Pengalaman kerja mengacu pada seberapa baik seseorang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari durasi bekerja. Indikator pengalaman kerja adalah lama waktu bekerja.

2.1.2.7. Komponen Pengembangan Karir

Maulida (2021) menjelaskan ada empat komponen yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan (*education*)

Pendidikan merupakan komponen utama yang harus dipertimbangkan karena karier yang sukses dimulai dengan pendidikan. Dengan pendidikan, pegawai memiliki bekal keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang berhubungan

dengan tempat kerja. Pendidikan ini bisa ditempuh baik secara formal maupun informal.

Ada dua jenis strategi manajemen karir terkait pendidikan menurut Sturgess, dkk. dalam Ervina (2021) yang antara lain adalah:

- 1) Dengan melakukan strategi dari dalam perusahaan melalui pelatihan internal dan membina kontak dengan orang-orang berpengaruh agar dapat terselenggara kegiatan *mentoring* dan *coaching* di dalam organisasi.
- 2) Dengan memperoleh tingkat kualifikasi pendidikan atau kompetensi yang lebih tinggi dari lembaga luar serta membentuk jaringan dengan asosiasi perdagangan dan profesional terkait.

Tentunya, karena dua strategi di atas menekankan pada individu, maka akan sangat bergantung pada beberapa faktor kompleks seperti komitmen dan kepuasan dengan organisasi, serta akan dipengaruhi oleh jenis dan tingkat manajemen karir maupun bantuan pengembangan yang ditawarkan oleh organisasi.

2. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan adalah keterampilan dasar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ini bisa mencakup keterampilan dalam mengolah data, merancang rencana pengembangan, mengelola proyek, mengatur perangkat lunak, pemrograman, atau berbagai keterampilan lainnya. Mayoritas perusahaan setuju bahwa keterampilan strategis dan taktis sangat penting dalam suatu organisasi.

3. Jaringan (*Network*)

Jaringan merupakan elemen ketiga dalam pembangunan karir. Jaringan menjadi krusial karena individu atau kelompok ini adalah sumber daya yang dapat

diandalkan dan siap membantu, bahkan tanpa permintaan, ketika kita membutuhkan sesuatu dalam perjalanan karir kita. Jaringan bisnis tentunya memerlukan perhatian dan pengembangan yang terus-menerus.

4. Pengalaman (*Experience*)

Elemen terakhir dalam pengembangan karir adalah pengalaman. Memiliki catatan karir yang kuat adalah hal yang sangat penting dalam aspek ini.

2.1.2.8. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Mulyaldi & Setiawan (dalam Fauzi, et al., 2022) beragam dimensi dan indikator yang harus ditinjau pada perkembangan karir yakni :

1. Tingkah laku yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya tidak berat sebelah dalam memperlakukan anak buahnya, jadi perlakuan yang adil harus berada di tengah-tengah tidak boleh memihak siapapun.

2. Kepedulian para atasan terhadap anak buahnya

Sebagai pimpinan harus dapat menjamin soliditas di masa depan para karyawannya, sehingga peran pemimpin sebagai atasan sangat penting bagi pengembangan karir karyawan.

3. Data mengenai beragam kesempatan promosi

Karyawan harus memiliki info tambahan atas kapan dia meningkatkan karirnya, serta karyawan juga harus dapat mendekati atasan agar dapat dipromosikan dengan mudah.

Menurut Veithzal Rivai, dkk (dalam Enggowa, Rompas, & Plangiten, 2023) indikator pengembangan karir, yaitu:

1. Latar belakang pendidikan

Dalam proses promosi latar belakang pendidikanlah yang akan dilihat oleh pihak manajemen apakah selaras dengan kualifikasi dan kesanggupan pegawai.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ialah titik untuk menetapkan pengembangan karir, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan aktivitas yang menjadi dasar dari semua aktivitas pengembangan karir yang lain. Apabila prestasi kerja baik maka akan membawa kemajuan bagi karir.

4. Kesempatan untuk Berkembang

Jika seorang karyawan memperbaiki keterampilannya melalui pelatihan, kursus, atau mendapatkan gelar, hal ini akan memberikan peluang bagi karyawan tersebut untuk tumbuh dan akan menguntungkan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta pencapaian karir karyawan tersebut.

Selanjutnya indikator dalam pengembangan karir menurut Hasibuan (dalam Jalaludin & Oktavianti, 2024) yaitu:

1. Pendidikan berfungsi sebagai salah satu pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan karier karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, semakin besar peluang kariernya untuk berkembang. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengembangkan karir mereka.

2. Pelatihan adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung peningkatan kualitas kerja dan pengembangan karir di masa depan.
3. Mutasi adalah proses perpindahan karyawan dari satu unit ke unit lain yang dianggap memiliki tingkat yang setara.
4. Promosi jabatan adalah peningkatan posisi yang terjadi ketika karyawan berpindah dari posisi lama ke posisi yang lebih tinggi, disertai dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar serta gaji yang sesuai dengan jabatan baru di perusahaan.
5. Masa kerja adalah durasi atau total waktu yang telah dijalani oleh karyawan selama bekerja di perusahaan.

2.1.3. Kesehatan Mental

2.1.3.1. Definisi Kesehatan Mental

Secara bahasa, kesehatan mental berasal dari konsep mental hygiene. Kata “mental” berasal dari bahasa Yunani, memiliki arti yang serupa dengan "*psyche*" dalam bahasa Latin, yang merujuk pada aspek psikis, jiwa, atau kejiwaan. Menurut sumber literatur, *mental hygiene* bukanlah satu-satunya frasa yang dipergunakan untuk merujuk pada kesehatan mental. Ungkapan lain seperti "*psychological medicine*," "*nervous health*," atau "*mental health*" juga digunakan untuk maksud yang serupa.

Menurut pandangan Kartono dan Andari dalam Dahlia, Mawarpury, & Amna (2020), kesehatan mental merupakan bidang kajian yang mempelajari tentang kesehatan mental/jiwa, yang bertujuan untuk mencegah timbulnya gangguan/ penyakit mental dan gangguan emosi, berusaha mengurangi atau

menyembuhkan penyakit mental, serta memajukan kesehatan mental/jiwa individu.

Veit dan Ware dalam Dahlia, Mawarpury, & Amna (2020), kesehatan mental merupakan suatu kondisi dimana individu dapat mengelola tekanan dalam hidup seperti stres, kecemasan, dan perilaku negatif, dan berkaitan dengan kemampuan individu dalam mempresentasikan emosi positif seperti rasa senang dan bahagia serta memiliki hubungan emosi yang bermakna dengan orang lain.

World Health Organization WHO (2022) menjelaskan bahwa kesehatan mental merujuk pada keadaan kesejahteraan pikiran yang memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan hidup, mengenali potensi mereka, belajar secara efektif, dan berfungsi dengan baik dalam pekerjaan, serta memberi kontribusi pada masyarakat. Ini merupakan bagian penting dari kesehatan dan kesejahteraan yang mendasari kemampuan kita, baik secara individu maupun kelompok, untuk mengambil keputusan, menjalin hubungan, dan membentuk lingkungan tempat kita hidup. Kesehatan mental merupakan hak asasi manusia yang sangat penting. Selain itu, hal ini juga krusial untuk pertumbuhan pribadi, kelompok, dan aspek sosial-ekonomi.

Kesehatan mental lebih dari sekadar tidak adanya gangguan mental. Itu ada pada kontinum yang kompleks, yang dialami secara berbeda dari satu orang ke orang lain, dengan berbagai tingkat kesulitan dan tekanan dan kemungkinan hasil sosial dan klinis yang sangat berbeda.

Kondisi kesehatan mental meliputi gangguan mental dan disabilitas psikososial serta kondisi mental lainnya yang terkait dengan tekanan yang

signifikan, gangguan fungsi, atau risiko melukai diri sendiri. Orang dengan kondisi kesehatan mental lebih mungkin mengalami tingkat kesejahteraan mental yang lebih rendah, tetapi ini tidak selalu atau tentu saja terjadi.

Walaupun istilah-istilah tersebut memiliki perbedaan makna, esensinya tetap sama, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan mental adalah suatu kondisi dimana individu merasa positif secara pribadi, menyadari potensi yang dimilikinya, mampu mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari, berkinerja dengan efisien dalam pekerjaan, dan memberikan dampak positif pada lingkungannya.

2.1.3.2. Komponen Kesehatan Mental

Dahlia, Mawarpury, & Amna (2020) merincikan komponen kesehatan mental terdiri dari dua aspek antara lain:

1. Psychological Distress

Psychological distress, seperti kemarahan atau lekas marah (*anger or irritability*), kecemasan dan kelelahan (*anxiety or exhaustion*) sebagai bagian dari distress psikologis serta kecenderungan mengisolasi diri dengan tidak terlibat dalam kegiatan bersama orang lain. Tiga komponen yang termasuk ke dalam dimensi ini, yaitu kecemasan (*anxiety*), depresi (*depression*), dan kehilangan kontrol (*loss of control*).

Sebuah kondisi dimana kesehatan mental yang dialami oleh individu tidak baik atau negatif. Kondisi kesehatan mental yang tidak baik diidentifikasi melalui gejala-gejala klinis yang muncul dan dirasakan oleh individu tersebut. Gejala-gejala ini dapat memiliki dampak pada kehidupan pribadi maupun sosial

individu tersebut. Gejala klinis pertama adalah kecemasan atau *anxiety* yang bisa muncul dalam bentuk reaksi fisik maupun psikologis. Gejala kedua adalah depresi atau *depression*, yang ditunjukkan oleh perasaan sedih yang berlebihan. Gejala ketiga adalah hilangnya kontrol perilaku atau emosi.

2. *Psychological Well-Being Mental health*

Psychological well-being, sering dikaitkan dengan kebahagiaan, keseimbangan dan kekuatan yang disertai dengan perasaan harga diri serta rasa penguasaan (*sense of mastery*), *self-efficacy*, dan mencari hubungan baru serta kebutuhan untuk terlibat dalam kerjasama dengan orang lain. Dua komponen yang termasuk ke dalam dimensi ini, yaitu afek positif secara umum (*general positive affect*) dan ikatan emosi (*emotion ties*).

Psychological well-being Mempunyai konsep yang berada pada suatu rentang kontinum, terletak di antara dua ekstrem berlawanan, yaitu keadaan negatif dan keadaan positif. Keadaan negatif dicirikan oleh *psychological distress*, sementara keadaan positif digambarkan sebagai *psychological well-being*. *Psychological well-being* menggambarkan kondisi individu yang memiliki kesehatan mental yang baik, yang dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator yang dirasakan individu seperti kepuasan hidup (*life satisfaction*), ikatan emosional, dan perasaan positif secara umum.

2.1.3.3. Karakteristik Kesehatan Mental

Yusuf dalam Fakhriyani (2019:14) menjelaskan bahwa karakteristik kesehatan mental mencakup hal berikut:

1. Aspek Fisik

Dalam aspek fisik, karakteristik kesehatan mental yaitu sebagai berikut:

- 1) Perkembangannya normal
- 2) Berfungsi untuk melakukan tugas-tugasnya
- 3) Sehat, tidak sakit-sakitan

2. Aspek Psikis

- 1) Menghargai diri sendiri serta orang di sekitarnya.
- 2) Memiliki wawasan dan kemampuan untuk bercanda.
- 3) Menunjukkan reaksi emosional yang sewajarnya.
- 4) Mampu berpikir dengan cara yang realistis dan objektif.
- 5) Terlindungi dari gangguan mental.
- 6) Mempunyai sifat yang kreatif dan inovatif.
- 7) Berperilaku terbuka dan fleksibel, tidak berusaha membela diri.
- 8) Mempunyai kebebasan untuk memilih, mengungkapkan pendapat, dan bertindak.

3. Aspek Sosial

- 1) Merasakan empati dan kasih sayang kepada orang lain, serta senang membantu mereka yang membutuhkan bantuan.
- 2) Dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, dipenuhi dengan cinta dan persahabatan.
- 3) Memiliki sikap toleran dan bersedia menerima berbagai latar belakang, tanpa mempedulikan status sosial, pendidikan, politik, agama, suku, ras, atau warna kulit.

4. **Aspek Moral-Religius**

- 1) Patuh terhadap Tuhan dan mampu mempraktikkan ajaran-Nya, yang berarti bahwa remaja memiliki keyakinan kuat dan mematuhi kepercayaan agamanya
- 2) Tidak berdusta, bertanggung jawab, dan tulus dalam perbuatan baik, yang berarti remaja mampu secara konsisten bertindak dan berbicara dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada.

2.1.3.4. Faktor-faktor Kesehatan Mental

WHO (2022) menjelaskan bahwa sepanjang hidup kita, berbagai faktor penentu individu, sosial, dan struktural dapat berpadu untuk melindungi atau melemahkan kesehatan mental kita dan mengubah posisi kita dalam kontinum kesehatan mental. Faktor psikologis dan biologis individu seperti keterampilan emosional, penggunaan zat terlarang, dan genetika dapat membuat orang lebih rentan terhadap masalah kesehatan mental. Paparan terhadap keadaan sosial, ekonomi, geopolitik, dan lingkungan yang tidak menguntungkan juga meningkatkan risiko orang mengalami kondisi kesehatan mental. Faktor perlindungan juga terjadi sepanjang hidup kita dan berfungsi untuk memperkuat ketahanan. Faktor tersebut meliputi keterampilan dan atribut sosial dan emosional individu serta interaksi sosial yang positif, pendidikan yang berkualitas, pekerjaan yang layak, lingkungan yang aman, dan kohesi komunitas, dan lain sebagainya.

Risiko kesehatan mental dan faktor perlindungan dapat ditemukan di masyarakat pada skala yang berbeda. Setiap risiko dan faktor perlindungan tunggal hanya memiliki kekuatan prediktif yang terbatas. Kebanyakan orang tidak

mengalami kondisi kesehatan mental meskipun terpapar faktor risiko, dan banyak orang tanpa faktor risiko yang diketahui tetap mengalami kondisi kesehatan mental. Meskipun demikian, faktor penentu kesehatan mental yang saling berinteraksi berfungsi untuk meningkatkan atau melemahkan kesehatan mental.

Mental Health Foundation (2024) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan mental yaitu:

1. Faktor Biologi. Faktor biologi ini di antaranya terdiri dari: alkohol, autisme, diet, obat-obatan, menopause, aktivitas fisik, kesehatan fisik, pola tidur, dan rokok.
2. Faktor Psikologi. Faktor psikologi ini di antaranya terdiri dari: citra tubuh, perjudian, mendengarkan suara-suara, stigma dan diskriminasi, stress, dan trauma.
3. Faktor Sosial. Faktor sosial ini di antaranya terdiri dari: hutang, perumahan, pertemanan, Hak Asasi Manusia, kesendirian, alam, hewan peliharaan, dan keseimbangan kehidupan kerja.

2.1.3.5. Indikator Kesehatan Mental

Menurut Mayo (dalam Seviana & Kristanto, 2023), indikator dari kesehatan mental adalah :

1. Perasaan Sedih atau tertekan.
2. Kecemasan yang berlebih dan perasaan merasa bersalah tinggi
3. Kelelahan yang tidak normal, energi
4. Stres dalam skala yang ekstrim sehingga mengganggu aktivitas yang dilakukan individu.

5. Konsentrasi yang berkurang.

Menurut Bastaman (dalam Ardiansyah, et al., 2023) indikator kesehatan mental seseorang dapat dilihat dari tiga orientasi, yaitu:

1. Orientasi Klasik. Seseorang dianggap sehat bila ia tak mempunyai keluhan tertentu, seperti: ketegangan, rasa lelah, cemas, yang semuanya menimbulkan perasaan sakit atau rasa tak sehat serta mengganggu efisiensi kegiatan sehari-hari.
2. Orientasi penyesuaian diri. Seseorang dinilai memiliki kesehatan mental yang baik jika ia dapat beradaptasi dengan harapan orang lain dan kondisi di sekitarnya.
3. Orientasi pengembangan kemampuan. Seseorang dianggap memiliki kesehatan mental yang baik jika ia memiliki peluang untuk mengasah kemampuannya menuju kedewasaan, sehingga ia bisa dihargai oleh orang lain dan dirinya sendiri.

Sedangkan Yovita (dalam Isnawati, Farida, & Anisa, 2024) mendefinisikan indikator kesehatan mental sebagai berikut:

1. Emosi Stres mental dapat menyebabkan kesedihan atau perubahan emosi.
2. Manifestasi fisik dari masalah mental termasuk kelelahan, kelemahan, dan berat badan yang berfluktuasi.
3. Perubahan perilaku Individu yang terkena dampak dapat menarik diri dari situasi sosial, mengabaikan tugas, atau terlibat dalam kecanduan zat.
4. Psikologi Orang yang menderita penyakit mental mungkin memiliki penyakit psikologis yang bervariasi dan memburuk dari waktu ke waktu.

2.1.4. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesehatan Mental Terhadap Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Pada dasarnya, pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan kemampuan pegawai agar dapat mengisi posisi yang lebih tinggi demi mencapai sasaran perusahaan. Tentu saja, pentingnya pengembangan karir sangat berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Semakin baik pelaksanaan program pengembangan karir di suatu lembaga, semakin meningkat pula kinerja karyawan, karena mereka merasa puas, antusias untuk bekerja, loyal, serta lebih kreatif.

Pengembangan karir memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Dengan adanya program tersebut, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi tingkat turnover, dan juga memperluas peluang promosi bagi karyawan. Di sisi lain, bagi karyawan, perencanaan karir dapat menyiapkan mereka untuk mengambil peluang yang tersedia. Terutama untuk departemen sumber daya manusia, hal ini dapat mempermudah pengaturan personel di dalam organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dalam suatu organisasi sangat krusial, karena mampu meningkatkan produktivitas karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

2.1.4.2. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan mental adalah aspek yang sangat penting dari kehidupan sehari-hari termasuk di dalam dunia kerja. Kesehatan mental tidak hanya memiliki kualitas hidup umum dalam kehidupan sehari-hari, tetapi juga memengaruhi kinerja mereka

di tempat kerja. Kesehatan mental yang baik dapat memiliki dampak positif, dan sebaliknya, masalah kesehatan mental juga dapat menghambat kinerja dan produktivitas seseorang di tempat kerja.

Seorang karyawan dengan kesehatan mental yang baik dan bagus, mereka biasanya lebih fokus, produktif, kreatif dan melakukan tugas. Mental yang stabil memungkinkan seseorang untuk secara lebih efektif mengatasi stres dan fokus pada pekerjaan yang perlu mereka lakukan. Mereka dapat membuat keputusan yang baik, melakukan tugas lebih efisien, dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Masalah kesehatan mental seperti stres yang berlebihan, kecemasan, dan depresi dapat mempengaruhi konsentrasi, mengurangi produktivitas, dan dapat menyebabkan tugas yang buruk. Kesehatan mental yang baik juga memiliki efek positif pada hubungan individu di tempat kerja. Ketika seseorang merasa baik secara mental, mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif, mudah bergaul dan berinteraksi dengan baik dengan kolega mereka. Ini memungkinkan seorang karyawan untuk membangun tempat kerja kolaboratif, tim yang solid dan meningkatkan kerja sama di antara anggota tim.

Seorang karyawan dengan kesehatan mental yang baik juga dapat bekerja dengan orang lain, memahami kebutuhan mereka dan memberikan dukungan yang mereka butuhkan. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan umum dalam efektivitas kinerja. Selanjutnya, kesehatan mental yang baik juga dikaitkan dengan bagian keberadaan yang lebih tinggi, mengurangi risiko kesalahan di tempat kerja. Seorang karyawan dengan kesehatan mental yang rendah biasanya menjadi lebih cepat, kurang termotivasi, dan sering menghilang di tempat kerja. Jika seseorang

mengalami stres yang berlebihan atau masalah kesehatan mental lainnya, seorang karyawan mungkin tidak dapat memberikan yang terbaik dalam satu pekerjaan. Namun, menjaga kesehatan mental dapat mengurangi risiko yang mungkin ditemui seorang karyawan.

Menjaga kesehatan mental adalah salah satu kunci dalam mencapai performa kinerja yang optimal. Dengan mengadopsi langkah-langkah di atas serta memberikan perhatian yang tepat pada kesehatan mental, kita dapat meningkatkan kebahagiaan, kesejahteraan, dan performa kinerja dalam setiap aspek kehidupan.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

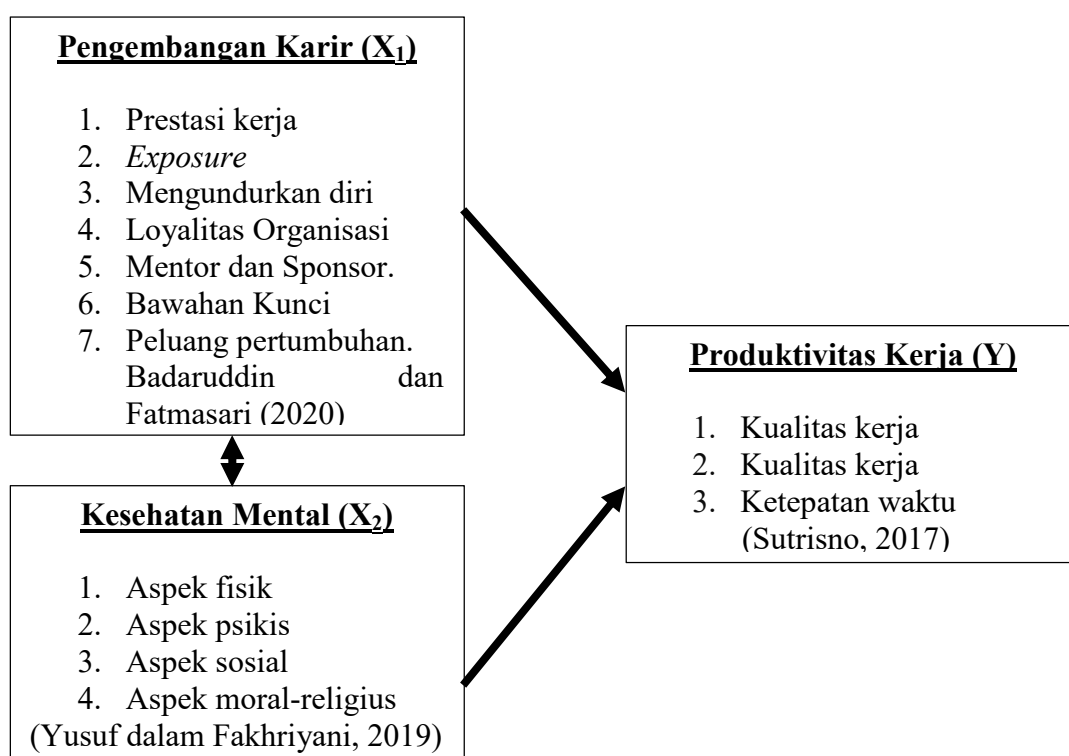
Penelitian sebelumnya menjadi salah satu rujukan dalam melakukan studi sehingga penulis dapat memperkaya konsep yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini. Banyak kajian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh pengembangan karir dan kesehatan mental. Beberapa studi yang telah dilakukan sebelumnya antara lain:

1. Norizka & Amalia (2024) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan" dengan variabel dalam penelitian yaitu Pengembangan Karier (X) dan Produktivitas Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karier (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu nilai t_{hitung} 6,738 > t_{tabel} ; 12,160 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Usman & Mawadah (2023) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinda Budi Sentosa” dengan variabel penelitian Pengembangan Karir (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini dalam kaitan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada variabel Pengembangan Karir diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.799 > \text{nilai } t_{tabel} 1.677$ dan signifikan sebesar 0.05. berarti variabel orientasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinda Budi Sentosa.
3. Ridwan, Suwarsi, & Alamsyah (2024) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesehatan Mental Dampaknya pada Produktivitas Dosen (Studi pada Universitas Islam Bandung)” Variabel dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X1), Kesehatan Mental (X2), dan Produktivitas (Y). Hasil dari penelitian ini dalam kaitan penelitian yang peneliti lakukan yaitu variabel kesehatan mental berpengaruh positif terhadap produktivitas.
4. Audina, Basari, & Faruk (2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Mental dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. Pegadaian Area Tasikmalaya)” Variabel dalam penelitian ini yaitu Kesehatan Mental (X1), Keterampilan Kerja (X2), Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil dari penelitian ini dalam kaitan penelitian yang peneliti lakukan yaitu menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian Area Tasikmalaya dengan besarnya pengaruh 31,92%.

2.3. Kerangka Konseptual

Bagi suatu organisasi, mencapai tingkat produktivitas yang optimal Adalah sasaran yang ingin diwujudkan. Tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan tentu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di antara faktor-faktor tersebut adalah pengembangan karier dan kondisi kesehatan mental. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.4. Defenisi Operasional

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang terbentuk dan ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari, dengan tujuan memperoleh informasi terkait suatu permasalahan, yang kemudian akan ditarik menjadi suatu kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu variable independent yang terdiri dari Pengembangan Karir (X_1) dan Kesehatan Mental (X_2), sedangkan variable dependen pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 2.1 merupakan definisi oprasional dan pengukuran terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel 2.1. Defenisi Operasional variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Pengembangan karir (X_1)	pengembangan karir merupakan suatu cara bagi perusahaan untuk mempersiapkan karyawannya, menghadapi dunia yang terus berubah sambil mendukung atau meningkatkan produktivitas mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. <i>Exposure</i> 3. Mengundurkan diri 4. Loyalitas Organisasi 5. Mentor dan Sponsor. 6. Bawahan Kunci 7. Peluang pertumbuhan. Badaruddin dan Fatmasari (2020)	Kuesioner	Ordinal
	Kesehatan Mental (X_2)	Suatu kondisi dimana individu merasa positif secara pribadi, menyadari potensi yang dimilikinya, mampu mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari, berkinerja dengan efisien dalam pekerjaan, dan memberikan dampak positif pada lingkungannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek fisik 2. Aspek psikis 3. Aspek sosial 4. Aspek moral-religius Yusuf dalam Fakhriyani (2019)	Kuesioner	Ordinal

No	Variabel	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
	Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan produk dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan, bisa dianggap produktif jika ia mampu menciptakan barang atau layanan yang diinginkan dalam waktu yang cepat atau tepat.	1. Kualitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu (Sutrisno, 2017)	Kuesioner	Ordinal

2.5. Hipotesis Penelitian

Berkenaan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah di atas yaitu :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada perguruan tinggi swasta di Bengkulu.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap produktivitas kerja pegawai pada perguruan tinggi swasta di Bengkulu.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan kesehatan mental secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu.