

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pemeliharaan kepada karyawannya.

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sutrisno (2016: 99), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Karena produktivitas kerja merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal juga.

Perusahaan merupakan penyerap tenaga kerja yang menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa, mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi pula volume dan kualitas produksi, dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai upaya yang harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Pemberian tunjangan kesejahteraan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan konsekuensi logis terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja para karyawan, selain itu pemberian

tunjangan kesejahteraan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. (Hendriatna, 2019).

Tunjangan kesejahteraan adalah tunjangan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja diluar upah dan gaji berupa jaminan pemeliharaan kesehatan, penyediaan pasilitas yang memadai, sehingga dapat meningkatkan *performance* karyawan (Hendriatna, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian (Pratiwi *et al.*, 2019) yang menyatakan kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, apabila program kesejahteraan karyawan semakin ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan pun semakin meningkat. Adanya program kesejahteraan bagi karyawan sangat berguna dalam memberikan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, sebaiknya program kesejahteraan karyawan dapat dilaksanakan secara adil dan merata sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir seperti pengembangan karir. Perencanaan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Menurut (Hamali, 2018: 155), pengembangan karir dapat dikatakan sebagai peningkatan

pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Proses dan pengembangan karir yang ditumbuhkan perusahaan sangat membantu setiap individu karyawan dalam memecahkan masalah karir, tidak ada masalah bagi diri karyawan dalam meniti kariernya.

Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh positif bagi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Kusdiana dan Hasiolan (2016), jika dalam sebuah perusahaan disediakan jenjang karir maka setiap karyawan dari posisi terendah sampai teratas akan saling bersaing untuk menjadi yang terbaik disetiap lini bagian perusahaan. Karena pada dasarnya peningkatan karir pastinya diikuti oleh peningkatan penghasilan serta tunjangan bagi karyawan. Disamping itu juga diikuti dengan hasrat ingin meningkatkan taraf kesejahteraan hidup setiap karyawan.

Setiap karyawan diharapkan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi serta wawasan yang baik agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. dengan begitu kinerja karyawan yang optimal diharapkan mampu

diptimalisasikan, sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Manurut Sutrisno (2016: 151), prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) merupakan Perusahaan Swasta yang bergerak dalam perkebunan kelapa sawit dan pengolahan pabrik kelapa sawit, yang berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) dengan produk berupa tandan buah segar dari perkebunan kelapa sawit dan Crude Palm Oil (CPO) Serta Palm Kernel (PK) dari pabrik kelapa sawit. PT. Gersindo Minang Plantation berdiri pada tahun 1993. PT. Gersindo Minang Plantation mempunyai luas kebun ± 3,600 Ha sesuai dengan SK HGU dari Menteri Negara Agraria / Ka. BPN Pusat dengan SK HGU Nomor: 78/HGU/BPN-1997, tanggal 15 Juli 1997, yang dilengkapi dengan Sertifikat HGU Nomor : 01 tanggal 18 September 1999 dengan

luas tertanam $\pm 3,144.81$ Ha dan Infrastruktur ± 455.19 Ha dengan total luas lahan keseluruhan $\pm 3,600$ Ha.

PT Gersindo Minang Plantation (GMP) memiliki Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) di atas Tanah seluas ± 130.000 M² yang berlokasi di Jorong Tanjung Pangkal Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat Sumatera Barat dengan SK Bupati Pasaman Nomor: 188.45/219/BUP-PAS/2003 tanggal 09 Mei 2003. Kapasitas PKS PT. Gersindo Minang Plantation ± 60 Ton / jam. PKS PT Gersindo Minang Plantation beroperasi sejak Bulan Februari 2004 untuk Pengolahan Buah Kelapa sawit (CPO). Minyak kelapa sawit (CPO) merupakan minyak nabati yang sangat penting karena kebutuhan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, seperti dalam pembuatan minyak makan, margarin, lilin, kosmetik dan sebagainya.

Meningkatnya kebutuhan akan minyak kelapa sawit (CPO) itu tentunya harus diiringi dengan produksi minyak kelapa sawit (CPO) yang makin berkualitas. Oleh karena itu dalam pengolahan diusahakan tidak ada hal-hal yang dapat menurunkan kualitas minyak kelapa sawit yang akan diproduksi. Dengan memproduksi minyak kelapa sawit (CPO) dengan kualitas yang baik maka, pemasarannya tidak akan mengalami kesulitan. Jumlah tenaga kerja karyawan mencapai 635 orang dan dapat diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Gersindo Minang Plantation

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Karyawan	190
2.	Staff	40
3.	Pemanen	135
4.	Pemeliharaan	240
5.	Guru Sekolah	30
Total		635

Sumber: Bagian Administrasi PT Gersindo, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk jumlah karyawan 635 orang tersebut terdiri dari karyawan, staff, pemanen, pemeliharaan dan guru sekolah PT Gersindo. PT. Gersindo Minang Plantation merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pengolah kelapa sawit dimana produk yang dihasilkan adalah minyak kelapa sawit (CPO). Dalam hal ini CPO yang diproduksi dan dipasarkan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan industri yang kemudian industri tersebut mengolah menjadi berbagai macam produk.

Perusahaan memasarkan produknya langsung pada pembeli, tidak menggunakan perantara. Para pembeli umumnya merupakan produsen minyak goreng yang memproses kembali CPO yang dibelinya. Para pembeli selain memproses CPO menjadi minyak goreng, ada juga yang kemudian mengekspornya keluar negeri, dalam perencanaan jangka panjang, perusahaan memang merencanakan untuk melakukan ekspor CPO ke keluar negeri. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan.

**Tabel 1.2 Data Rencana dan Realisasi Produksi Tahun 2015-2019
PT Gersindo**

Tahun	Target (Kg)	Realisasi Produk (Kg)	Persentase (%)
2015	46.495.000	46.005.000	98,9
2016	47.048.000	47.100.000	100,1
2017	54.370.000	53.505.500	98,4
2018	57.548.000	56.556.000	98,2
2019	63.548.000	62.733.000	98,7

Sumber: Administrasi PT. Gersindo Minang Plantation, 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa target dan realisasi produksi selama 5 tahun terakhir ini mengalami fluktuatif. Pada tahun 2015, target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 46.495.000 dan yang terealisasi sebesar 46.005.000 dengan persentase 98,9%. Pada tahun 2016, target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 47.048.000 dan yang terealisasi sebesar 47.100.000 dengan persentase 100,1, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada tahun 2017, target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 53.505.500 dan yang terealisasi sebesar 54.370.000 dengan persentase 98,4. Pada tahun 2018, target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 56.556.000 dan yang terealisasi sebesar 57.548.000 dengan persentase 98,2. Pada tahun 2019, target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 63.548.000 dan yang terealisasi sebesar 62.733.000 dengan persentase 98,7.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya telah terjadi fluktuasi dari tahun ke tahun. Terjadinya fluktuasi dipengaruhi oleh banyak sebab yang menyebabkan kurang tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu menganalisis strategi untuk meningkatkan produktivitasnya. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, untuk

mencapai produktivitas yang tinggi sumber daya manusia harus mampu bekerja atau mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Dalam pencapaian produktivitas yang tinggi perlulah usaha-usaha dan perlu memperhatikan beberapa hal - hal sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Oleh karena itu, pentingnya mengelola produktivitas dalam menentukan keberlangsungan suatu kegiatan, maka dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai produktivitas tersebut, pengertian factor-faktor serta peran sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Terkait dengan pencapaian produktivitas karyawan yang fluktuatif, maka manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawannya seperti pemberian kesejahteraan kepada karyawannya untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas produktivitas karyawan. Tunjangan kesejahteraan sangatlah penting untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain. Tunjangan kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin kerja, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi diri

disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggungjawab sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi mengenai tunjangan kesejahteraan karyawan, maka peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT Gersindo, dimana terdapat permasalahan mengenai tunjangan kesejahteraan, dimana tidak semuanya karyawan mendapatkan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemberian asuransi, pemberian kredit, pemberian perumahan bagi karyawan menengah kebawah dan fasilitas pendidikan yang dibutuhkan para karyawan. Selain itu tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan perbulan disamping gaji pokok sesuai dengan tingkat usia kerja dan pendidikan, ada tunjangan harian yang diberikan kepada karyawan dengan nominal yang sama dihitung lamanya jumlah hari kerja perbulan, dengan adanya tunjangan harian yang diberikan oleh perusahaan dengan jumlah nominal yang sama, bagi karyawan yang tempat tinggalnya dekat dengan perusahaan tidak terjadi masalah karena dianggap tunjangan harian yang telah diberikan sudah cukup memadai, tetapi bagi karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan terjadi permasalahan karena tunjangan harian yang telah diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan.

Selain tunjangan kesejahteraan, pencapaian kinerja bisa juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat

berpengaruh positif bagi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Jika dalam sebuah perusahaan disediakan jenjang karir maka setiap karyawan dari posisi terendah sampai teratas akan saling bersaing untuk menjadi yang terbaik di setiap lini bagian perusahaan. Karena pada dasarnya peningkatan karir pastinya diikuti oleh peningkatan gaji serta tunjangan bagi karyawan. Disamping itu juga diikuti dengan hasrat ingin meningkatkan taraf kesejahteraan hidup setiap karyawan dan juga kenaikan harga setiap kebutuhan pokok.

Adapun Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT Gersindo untuk karyawannya masih menghadapi beberapa masalah antara lain persyaratan untuk promosi sering tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat sehingga menimbulkan permasalahan antara karyawan lama dengan karyawan baru yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan mengurangi keterikatan karyawan dalam bekerja. Hal ini berdampak pada penurunan kesiapan karyawan, kerelaan dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, sebagian karyawan masih menempati tingkat golongan yang rendah dan belum memiliki kejelasan pada jabatan tersebut. Hal ini bisa menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya, apalagi jika karyawan lambat dalam menempati jenjang karir yang seharusnya.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja

yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Adapun fenomena yang dilihat mengenai prestasi karyawan di mana karyawan tidak mendedikasikan dirinya pada pekerjaan, semangat dalam bekerja menurun, karyawan menjadi tidak termotivasi untuk mencapai keberhasilan, tidak mau bekerja keras atau bekerja ekstra dan tidak menimbulkan kebanggaan bagi karyawan bekerja di perusahaan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalamannya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan membentuk program kesejahteraan karyawan selain itu harapan untuk meraih posisi/ jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Agar karyawan semangat bekerja, prestasi kerja meningkat, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari perusahaan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh Tunjangan kesejahteraan dan Prestasi kerja terhadap kinerja.

Sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gersindo Pasaman Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Target produksi yang terus naik setiap tahunnya
2. Kurang tercapainya target yang diberikan perusahaan menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan
3. Tidak semuanya karyawan mendapatkan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemberian asuransi, pemberian kredit, pemberian perumahan bagi karyawan menengah kebawah dan fasilitas pendidikan yang dibutuhkan para karyawan
4. Tunjangan yang diberikan kurang cukup dalam memenuhi kebutuhan
5. Pengembangan karir dinilai dari lama nya bekerja sehingga kurangnya keterikatan karyawan dalam bekerja
6. Penurunan kesiapan karyawan, kerelaan dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan di mana karyawan masih menempati tingkat golongan yang rendah dan belum memiliki kejelasan pada jabatan yang tinggi.
7. Karyawan tidak mendedikasikan dirinya pada pekerjaan, semangat dalam bekerja menurun, kurangnya motivasi untuk mencapai keberhasilan sehingga prestasi karyawan menjadi menurun

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis membatasi masalah agar tidak meluas dan pemahasannya lebih fokus dan terarah sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada variabel tunjangan kesejahteraan dan pengembangan karir sebagai variabel independen, variabel produktivitas karyawan sebagai variabel dependen dan variabel prestasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja?
5. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
6. Apakah tunjangan kesejahteraan melalui prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
7. Apakah pengembangan karir melalui prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan melalui prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir melalui prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Sebagai alat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di perguruan tinggi dan menambah pengetahuan serta studi kepustakaan dalam bidang pemasaran, khususnya dalam menganalisis perilaku konsumen.
2. Bagi perusahaan
Menjadi masukan yang berguna kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh tunjangan kesejahteraan dan pengembangan karir

terhadap produktivitas kerja dengan prestasi kerja sebagai varirabel intervening demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat menambah informasi dan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian di waktu yang akan datang.