

**Analisa Produktivitas Kerja Dengan Pengembangan Karier, Dan Tunjangan Kesejahteraan Sebagai Faktor Penjelas**

***Analysis Of Work Productivity with Career Development and Welfare Benefits As Explanation Factors***

**Ambar Wariati<sup>1</sup>, Yuniatin Trisnawati Dwi Kusuma Wardani<sup>2</sup>**

Universitas Dharma AUB Surakarta

Email: <sup>1</sup>[ambarwariati47@gmail.com](mailto:ambarwariati47@gmail.com), <sup>2</sup>[yuniatintrisnawati@gmail.com](mailto:yuniatintrisnawati@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara empiris bagaimana tunjangan kesejahteraan dan peningkatan karir berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Ada 50 responden dalam sampel yang diambil. Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan dalam analisis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berdampak secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel tunjangan kesejahteraan berdampak positif namun tidak signifikan. Menurut hasil uji  $R^2$  (koefisien determinasi), manfaat pengembangan karir dan kesejahteraan memiliki pengaruh sebesar 69.3 persen, sedangkan sisanya sebesar 30,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** produktivitas kerja, pengembangan karier dan tunjangan kesejahteraan.

**ABSTRACT**

*This research was conducted to find out empirically how welfare benefits and career advancement have an impact on productivity in the workplace. There are 50 respondents in the sample taken. Multiple linear regression analysis is the technique used in the analysis. The research findings show that the career development variable has a significant and positive impact on work productivity, while the welfare benefits variable has a positive but not significant impact. According to the results of the  $R^2$  test (coefficient of determination), the benefits of career development and welfare have an effect of 69.3 percent, while the remaining 30.7 percent is influenced by other variables not examined.*

**Keywords:** work productivity, career development and welfare benefits.

**PENDAHULUAN**

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja dengan memfokuskan pada unsur-unsur yang memberikan kepuasan bagi sumber daya karyawannya dalam menanggapi perkembangan dan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Sebagai langkah awal dalam proses peningkatan produktivitas kerja karyawan, Peningkatan sumber daya manusia telah menjadi fokus dari beberapa inisiatif. Kualitas *human resources* akan memberi manfaat bagi Organisasi.

Untuk meningkatkan kapabilitas dan profesionalisme, sangat penting dilakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya pegawai. Upaya ini harus direncanakan, diarahkan, dan berkelanjutan.

Peningkatan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan penugasan kerja bertujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menghasilkan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing. Tugas-tugas ini akan diselesaikan dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa setiap aktivitas SDM menghasilkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya yang dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan kemajuan organisasi serta menjamin pekerja memiliki tujuan dan profesionalisme yang kuat.

Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk memotivasi staf untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2015), melakukan perubahan pribadi untuk tujuan memajukan karir seseorang dianggap sebagai kemajuan karir. Proses pengembangan diri melibatkan seorang karyawan mengembangkan kemampuan kognitif mereka untuk mengejar tujuan karir individu mereka.

Kegiatan pengembangan diri ini terwujud dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang melalui tugas dan fungsi yang dijalankan.

Orang yang percaya bahwa mereka memiliki masa depan yang aman dalam karir mereka akan merasa puas dan mulai bekerja dengan serius. Pengembangan profesional hanya dapat dicapai melalui proses learning by doing (Marwansyah,2012:105). Ketika pekerja senang dengan tugas yang diberikan kepada mereka, insentif dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas, memungkinkan pekerja unggul dalam pekerjaan mereka, dan meningkatkan keterampilan kerja sehingga pekerja dapat memilih jalan karir mereka.

Pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ulum,2019). Temuan studi Agustin menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki efek positif tetapi dapat diabaikan terhadap produktivitas pekerja (Agustin (2013).

Inisiatif layanan dirancang untuk meningkatkan dan mempertahankan moral karyawan, selain memberikan tunjangan kesejahteraan karyawan. Inisiatif ini biasanya melibatkan berbagai penghargaan atau imbalan yang dimaksudkan untuk membuat karyawan dan anggota kelompok lainnya bahagia sekaligus memajukan kesejahteraan umum mereka. Hendriatna menegaskan bahwa tunjangan kesejahteraan adalah program pelayanan pegawai untuk menumbuhkan dan memelihara semangat kerja, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja melalui pemberian kenikmatan bagi pekerja dan anggota kelompok, Menawarkan kompensasi upah kepada karyawan dan pembayaran untuk pekerjaan yang tidak dibayar, program ini berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan membekali pekerja modern dengan alat yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (Hendriatna, 2019).

Sesuai UU SJSN No. No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 1: Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja berupa tunjangan tunai yang dimaksudkan untuk menggantikan sebagian penghasilan yang menyusut sebagai akibat keadaan yang diderita karyawan seperti kecelakaan, sakit, mengandung, lansia, melahirkan, dan kematian. Semua kebutuhan hidup dimaksudkan untuk dipenuhi oleh kerja manusia dan kepuasan setiap kebutuhan. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tunjangan karyawan, menurut penelitian Indriyani (Indriyani, 2014; Hendriatna, 2019). Penelitian ini merumuskan masalah berupa bagaimanakah pengembangan karier, tunjangan kesejahteraan mempengaruhi signifikansi produktivitas kerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Istilah "produktivitas tenaga kerja" mengacu pada hubungan antara sumber daya (seperti tenaga kerja, modal, dan tanah) dan output (kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan) digunakan untuk membuat output tersebut. Produktivitas proses penghasil keluaran diukur dari tingkat produktivitasnya. Rasio input terhadap output, dengan penekanan pada output yang dihasilkan oleh proses, merupakan definisi lain dari produktivitas. (Sunyoto,2012) Rasio input (tenaga kerja,

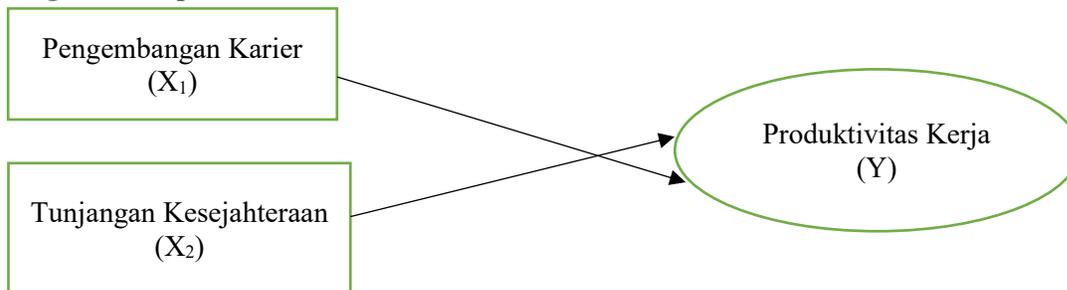
bahan, dan uang) terhadap output (barang atau jasa) disebut sebagai produktivitas. Sedangkan produktivitas yang lebih tinggi meningkatkan pendapatan pekerja yang meningkatkan daya beli masyarakat (Sutrisno, 2011).

Proses pengembangan karir melibatkan penyesuaian khusus yang dilakukan oleh individu untuk mengejar profesi yang diinginkan. Pengembangan karir didefinisikan sebagai tindakan yang diambil karyawan untuk meningkatkan kemampuan mentalnya untuk mewujudkan tujuan karir pribadi. Perbuatan tersebut diwujudkan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut melalui tugas dan fungsinya (Siagian, 2015: 68).

Marwansyah mendefinisikan pengembangan karir sebagai perjuangan untuk menemukan potensi diri seorang pegawai dalam rangka melaksanakan suatu rencana, yaitu karir pribadi. Menurut Sedarmayanti, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan memperoleh jabatan yang diinginkan selama bekerja di suatu organisasi atau perusahaan (Marwansyah, 2012: 105).

Tahun 2017 (Sedarmayanti). Tunjangan kesejahteraan meliputi pemberian upah saat nonjob dan melakukan pemberian upah kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara seefisien (Hendriatna, 2019). Program layanan karyawan yang meningkatkan dan menjaga semangat serta bertujuan untuk menenangkan karyawan dan keluarganya juga dihitung sebagai tunjangan kesejahteraan. Mereka berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja.

**Kerangka Konseptual**



**Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Pengembangan Karier berdampak terhadap produktivitas kerja secara signifikan

H<sub>2</sub> : Tunjangan Kesejahteraan berdampak terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas:**

Variabel Pengembangan Karier terdiri dari 7 pertanyaan

Item Pertanyaan	r <sub>item</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X1.1	0,443	0,333	Valid
X1.2	0,305	0,333	Tidak Valid
X1.3	0,456	0,333	Valid
X1.4	0,498	0,333	Valid
X1.5	0,528	0,333	Valid
X1.6	0,380	0,333	Valid
X1.7	0,478	0,333	Valid

Hasil Uji Pengembangan Karier, pernyataan ke dua tidak valid, 6 lainnya valid  
Tunjangan Kesejahteraan

Item Pertanyaan	ritem	rtabel	Kesimpulan
X2.1	0,369	0,333	Valid
X2.2	0,440	0,333	Valid
X2.3	0,541	0,333	Valid
X2.4	0,426	0,333	Valid
X2.5	0,275	0,333	Tidak Valid

Hasil Uji Tunjangan Kesejahteraan, pernyataan ke lima tidak valid, 4 lainnya valid  
Produktivitas Kerja

Item Pertanyaan	ritem	rtabel	Kesimpulan
Y1	0,355	0,333	Valid
Y2	0,331	0,333	Tidak Valid
Y3	0,334	0,333	Valid
Y4	0,440	0,333	Valid
Y5	0,471	0,333	Valid
Y6	0,593	0,333	Valid

Hasil Uji Pengembangan Karier, pernyataan ke dua tidak valid, 5 lainnya valid

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Kesimpulan
Pengembangan Karier (X <sub>1</sub> )	0,724	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Tunjangan Kesejahteraan (X <sub>2</sub> )	0,655		Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,689		Reliabel

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorof SminovZ	0.528
Asymp )2-tailed)	0,943

Nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar **0,943 > 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Constant	-	-
	Pengembangan Karier	0,543	1,841
	Tunjangan Kesejahteraan	0,543	1,841

data diatas dapat dinyatakan model regresi ini lolos/ terbebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	t	Sig
1	Constant	-0,202	0,771
	Pengembangan Karier	0,569	0,572
	Tunjangan Kesejahteraan	0,677	0,502

Model Regresi .Pengembangan Karier dan Tunjangan Kesejahteraan bebas dari heteroskedastisitas

**Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	St Error Of The Estimate	Durbin Waston
1	0,843 <sup>a</sup>	0,711	0,693	1,282	1,908

Model regresi penelitian bebas dari Autokorelasi antar variabel.

**Uji Regresi Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	Constant	2,066	2,159		0,957	0,344
	Pengembangan Karier	0,499	0,092	0,592	5,410	0,000
	Tunjangan Kesejahteraan	0,142	0,147	0,123	0,970	0,337

Tabel regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier dan Variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

**Uji Parsial t**

	Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	Constant	2,066	2,159		0,957	0,344
	Pengembangan Karier	0,499	0,092	0,592	5,410	0,000
	Tunjangan Kesejahteraan	0,142	0,147	0,123	0,970	0,337

Hasil uji t menunjukkan bahwa Variabel Pengembangan Karier berdampak secara Signifikan pada produktivitas kerja, sedangkan Variabel Tunjangan Kesejahteraan berdampak tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja

**Uji Simultan f**

	Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	186,427	3	62,142	37,285	0,000
	Residual	75,653	40	1,645		
	Total	262,080	49			

Seluruh variabel secara simultan berdampak secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	St Error Of The Estimate	Durbin Waston
1	0,843 <sup>a</sup>	0,711	0,693	1,282	1,908

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,693 artinya Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karier dan Tunjangan Kesejahteraan dengan nilai sebesar 69,3% dan 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pembahasan dan Implikasi Manajerial**

Dampak Pengembangan Karier pada Produktivitas Kerja, Hasil Uji menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karier dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Telah ditunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas Kerja akan meningkat jika Career Development ditingkatkan. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi temuan empiris bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi Produktivitas Kerja secara signifikan. Menurut hasil penelitian Ulum (2019), pengembangan karir secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan. Temuan penelitian Augustin (2013), bagaimanapun, menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan tetapi dapat diabaikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dampak Tunjangan Kesejahteraan pada Produktivitas Kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kesejahteraan dengan nilai signifikansi  $0,337 > 0,05$  maka ditetapkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan berdampak baik tetapi tidak terlalu signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Produktivitas Kerja akan meningkat dengan peningkatan Tunjangan Kesejahteraan, namun tidak signifikan. Temuan empiris yang menyatakan bahwa temuan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (Indriyani, 2014) tidak didukung oleh temuan penelitian ini, (Hendriatna, 2019), menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan

**Implikasi Manajerial**

Upaya yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai tujuannya memperoleh posisi yang diinginkan selama bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Langkah selanjutnya adalah: Promosi jabatan pegawai untuk pengembangan karir pegawai telah berjalan dengan baik; diadakan pelatihan untuk pengembangan karir karyawan. Perlakuan yang adil bagi setiap karyawan dalam hal peningkatan karir dalam bentuk promosi. Tunjangan Kesejahteraan tidak meningkatkan Produktivitas Karyawan secara signifikan.

### **Kesimpulan**

Pengembangan Karier berdampak secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Tunjangan Kesejahteraan berdampak secara positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pengembangan Karier dan Tunjangan Kesejahteraan mempengaruhi Produktivitas Kerja 0,693 (69.3%). Sedangkan sisanya 30.7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Dominasi dampak paling besar terhadap produktivitas kerja adalah variabel Pengembangan Karier

### **Saran**

1. Perusahaan perlu mengadakan promosi jabatan, dengan memperhatikan hal – hal seperti Tingkat pengalaman kerja dan kreatifitas menemukan ide baru, Tingkat pendidikan dan tingkat Loyalitas
2. Perusahaan perlu meningkatkan pelatihan untuk pengembangan karier, guna Menambah wawasan dan pengetahuan baru, Mengasah keterampilan yang dimiliki dan Menambah rasa percaya diri.
3. Perusahaan perlu berlaku adil pada setiap karyawan terkait dengan pengembangan karier, dengan cara membagi beban kerja sesuai dengan keahlian karyawan, pemberian gaji sesuai dengan beban kerja, dan jenjang karir yang transparan.
4. Perusahaan perlu meningkatkan hubungan dengan karyawan, dengan cara komunikasi aktif tentang beban kerja dan kesulitan kerja, pembiasaan menyapa ketika bertemu, meningkatkan kerukunan dan persatuan
5. Perusahaan perlu meningkatkan fasilitas agar karyawan bekerja dengan baik dan nyaman, dengan memberikan fasilitas dan insentif seperti Asuransi kesehatan dan jiwa, Hak cuti dan aturan waktu kerja serta Bonus performa kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, R. P. (2013). Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Pengembangan karier karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 210-214.
- Arikunto, S. (2012). *Prodedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriatna, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Rumah Sakit Jasa Kartini. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 53-64.
- Indriyani, A. (2014). 2014. *Jurnal Paradigma*, 41-56.
- Marwansyah. (2012 : 105). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke dua*. BANDUNG: ALFABETA.
- Purnomo, S. A. (2020). Pengaruh Upah Lembur dan Tunjangan kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Petewrnakan Sapi sekar Langgeng Tuban. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 12-21.
- Rivai, V. (2015 : 266). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 7*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2015 : 68). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber daya Manusia dan Produktivitas. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Ulum, C. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 1-7.

Widodo, S. (2015 : 53). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. yogyakarta: Pustaka Pelajar.