

PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM KABUPATEN KUPANG

The Effect of Career Development and Employee Welfare Programs on Employee Productivity at the Regency of Kupang Regency Drinking Water Resources

Maria Grasia Familia^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} gracefamilia46@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan program pengembangan karir, kesejahteraan karyawan, dan produktivitas karyawan dan untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, melakukan observasi dan wawancara, serta dokumentasi. Penentuan besaran sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus slovin diperoleh 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel program pengembangan karir dan produktivitas karyawan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi dan variabel kesejahteraan karyawan berada pada kriteria penilaian rendah. Hasil uji hipotesis secara parsial program pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERMUDA Air Minum Kabupaten Kupang sedangkan kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERMUDA Air Minum Kabupaten Kupang.

Kata Kunci : Program Pengembangan Karir, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dengan tujuan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang terdiri dari suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara, (2013).

Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Sinungan, 2014). Salah satu hal yang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan yaitu program pengembangan karir.

Program Pengembangan karir merupakan kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang karyawan perlu dilakukan, karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan terkait kemampuan yang dimiliki setiap karyawan (Rivai, 2014). Program Pengembangan karir merupakan upaya suatu perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya dengan harapan agar dapat memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik.

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk imbalan selain gaji atau upah yang diserahkan untuk karyawan dalam bentuk pemberian yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja, hal ini diberikan agar bisa mendorong dan bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar peraturan pemerintah (Purba, 2019). Kesejahteraan di tempat kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa nyaman, aman dan senang dalam bekerja. Kesejahteraan di tempat kerja juga berarti bahwa karyawan memiliki kondisi kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental mereka, serta hak dan perlindungan yang sesuai.

Semua perusahaan mengharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang merupakan perusahaan milik daerah yang dikelola oleh para pegawai guna memberikan jasa dengan menyediakan air bersih bagi konsumen. Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Bidang dan salah satu pegawai di Kantor PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang. Ditemukan adanya masalah terkait dengan program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan. Beberapa karyawan masih mengeluhkan program pengembangan karir yang tidak seimbang terkait jabatan, fungsi dan tugasnya masing-masing, juga terdapat ketidakpuasan terhadap sistem kesejahteraan karyawan yang diterima belum memadai khususnya fasilitas yang kurang memadai dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang akan berdampak pada produktivitas karyawan. Untuk itu wajib bagi perusahaan untuk memberikan perhatian penuh guna menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2014), produktivitas karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), produktivitas karyawan adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan input (masukan).

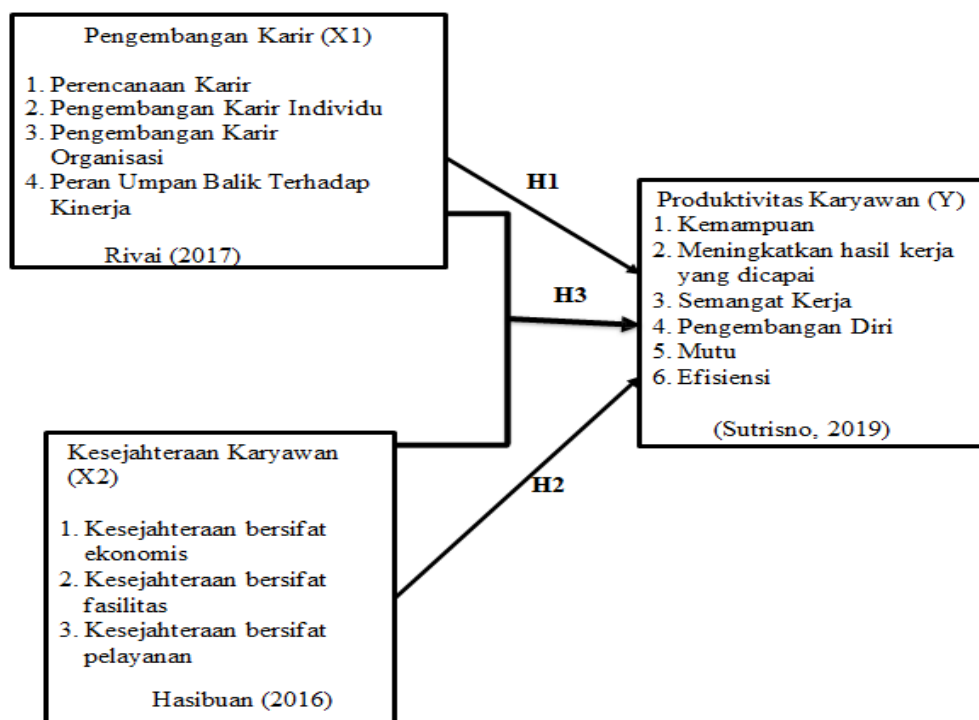
Program Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2014) bahwa tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Menurut Marwansyah (2016) Pengembangan Karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang di tempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut Rivai & Sagala (2016) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kesejahteraan Karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) kesejahteraan disebut sebagai kompensasi pelengkap yaitu balas jasa pelengkap (*material dan non material*) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan. Kesejahteraan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesuksesan berupa imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan Sofyandi (2008). Menurut Herzberg (2022), faktor yang memengaruhi motivasi kerja terbagi dua yaitu hygiene factors seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, yang berfungsi mencegah ketidakpuasan tetapi tidak menambah motivasi dan motivator faktor seperti penghargaan, tanggung jawab, dan peluang berkembang, yang benar-benar dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Mangkunegara (2015) kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, baik secara fisik maupun mental, agar dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Karangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka berpikir maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang.
- H2 : Diduga kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang.
- H3 : Diduga pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2016:8), yang diukur menggunakan skala Ordinal. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengembangan karir (X1) dan Kesejahteraan karyawan (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Karyawan Karyawan (Y) hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.168	4.205		4.797	.000
	Program Pengembangan Karir	.824	.157	.643	5.258	.000
	Kesejahteraan Karyawan	.150	.209	.088	.720	.474

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 20,168 + 0,824X1 + 0,150X2$$

Dari model persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 20,168 konstanta ini menunjukkan bahwa apabila variabel program pengembangan karir (X1) dan variabel kesejahteraan karyawan (X2) tidak ada atau sama dengan nol, maka tingkat produktivitas karyawan di PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang sebesar 20,168 poin.
2. Koefisien regresi variabel program pengembangan karir (X1) sebesar 0,824 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel program pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas karyawan di PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang sebesar 0,824 poin, dengan catatan variabel kesejahteraan karyawan (X2) berada dalam kondisi tetap.
3. Koefisien regresi variabel kesejahteraan karyawan (X2) sebesar 0,150 Artinya, jika kesejahteraan karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan di PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang naik sebesar 0,150 poin, dengan asumsi program pengembangan karir tidak berubah.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau secara masing-masing. Uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.168	4.205		4.797	.000
	Program Pengembangan Karir	.824	.157	.643	5.258	.000
	Kesejahteraan Karyawan	.150	.209	.088	.720	.474

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

1. Pengaruh Program Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan Hipotesis (1)

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Program pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

H_a : Program Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

b. Menentukan nilai t hitung dan signifikansi

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh: t hitung = 5,258 dan signifikansi = <0,000

c. Menentukan nilai t tabel

Dengan jumlah responden 68 dan jumlah variabel independen 2, maka:

$df = n - k = 68 - 2 = 66$. Pada tingkat $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi), diperoleh t tabel = 1,997

- d. Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $\leq \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - e. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan Alpha
t hitung (5,258) > t tabel (1,997) atau signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - f. Kesimpulan
Karena t hitung > t tabel dan signifikansi < α , maka: H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti program pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.
2. Pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Hipotesis (2)
- a. Menentukan Hipotesis Statistik
 H_0 : Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.
 H_a : Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.
 - b. Menentukan nilai t hitung dan signifikansi
Berdasarkan Tabel 2. diperoleh: t hitung = 0,720 dan signifikansi = 0,474
 - c. Menentukan nilai t tabel
Dengan jumlah responden 68 dan jumlah variabel independen 2, maka:
 $df = n - k = 68 - 2 = 66$. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi), diperoleh t tabel = 1,997
 - d. Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $\leq \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - e. Membandingkan t hitung dan t tabel
t hitung 0,720 < t tabel 1,997 atau signifikansi 0,474 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - f. Kesimpulan
Karena nilai t hitung 0,720 < t tabel 1,997 dan nilai signifikansi 0,474 > α 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun pengujiannya dapat dilihat berikut ini :

Tabel 3.
Uji Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	971.993	2	485.996	32.605	.000 ^b
	Residual	968.875	65	14.906		
	Total	1940.868	67			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, Program Pengembangan Karir

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F yang terlampir pada tabel di atas dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

H_a : Pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

2. Menentukan F hitung dan Signifikan

Dari tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 32,605, sedangkan nilai signifikan sebesar $<0,001$.

3. Menentukan F tabel Untuk menentukan F tabel, digunakan derajat kebebasan: $dk = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,14.

4. Kriteria Pengujian

Jika F hitung \geq F tabel dan signifikan $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika F hitung $<$ F tabel dan signifikan $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F hitung dengan F tabel dan Signifikan dengan alpha

Nilai F hitung (32,605) lebih besar dari F tabel (3,14) dan nilai signifikan ($<0,001$) lebih kecil dari alpha (0,05) atau (F hitung $>$ F tabel dan signifikan $<$ alpha).

6. Kesimpulan

Karena nilai F hitung $>$ F tabel dan signifikan $<$ alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar Tabel berikut:

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.485	3.861

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Pengembangan_karir

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel model summary, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan Karir (X1) dan Kesejahteraan karyawan (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan (Y) pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang sebesar 48,5%, sedangkan 51,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,485 yang lebih mendekati nol (0) mengindikasikan adanya hubungan yang relatif lemah antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil uji t parsial, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang. Artinya, pelaksanaan program pengembangan karir yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, serta komitmen dalam bekerja sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Temuan ini juga mendukung teori yang dikembangkan Rivai (2014) yang menyatakan bahwa tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan, sehingga mendorong semangat dan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diketahui bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang. Hal ini berarti tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan, baik berupa aspek finansial maupun nonfinansial, belum mampu memberikan dorongan nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain, meskipun perusahaan telah menyediakan program kesejahteraan, hal tersebut belum cukup kuat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (2022) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan termasuk dalam kategori *hygiene factors*, yaitu faktor yang hanya berfungsi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja, namun tidak dapat meningkatkan motivasi atau kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, meskipun kesejahteraan karyawan

sudah terpenuhi secara material maupun non-material, hal tersebut belum tentu membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Program Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Produktivitas Karyawan PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 32,605 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,14 serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi antara pengembangan karir dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan. Program pengembangan karir yang jelas mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan semangat kerja karyawan dalam mencapai target organisasi. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan juga berperan dalam menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga mendukung terciptanya produktivitas yang lebih baik. Apabila kedua variabel tersebut dikelola secara efektif dan berkelanjutan, maka perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih produktif dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2014) yang menyatakan bahwa “tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan, sehingga mendorong semangat dan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas”.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa program pengembangan karir berada pada kategori sangat tinggi, kesejahteraan karyawan berada pada kategori tinggi, dan produktivitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pelaksanaan program pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, serta menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang baik.
2. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa program pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang. Artinya, semakin baik pelaksanaan program pengembangan karir melalui pelatihan rutin, mentoring, mekanisme promosi dan rotasi jabatan, dan evaluasi kinerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Kesempatan untuk berkembang membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.
3. Hasil uji parsial (uji t) terhadap kesejahteraan karyawan menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan

bahwa kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial, belum mampu menjadi faktor pendorong peningkatan produktivitas. Program kesejahteraan di PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang masih bersifat administratif dan hanya memenuhi kebutuhan dasar seperti gaji dan tunjangan, sehingga karyawan menganggapnya sebagai hak rutin, bukan penghargaan atas kinerja. Faktor lain seperti peluang pengembangan karir justru lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan.

4. Hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa program pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang. Hal ini berarti kombinasi antara pengelolaan pengembangan karir yang baik dan penyediaan kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan apabila diintegrasikan secara efektif.

Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada pihak-pihak yang membutuhkannya antara lain :

1. Bagi Perumda Air Minum Kabupaten Kupang
Perusahaan perlu memperkuat program pengembangan karir karyawan karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun jalur karir yang jelas, menyediakan pelatihan berkelanjutan, menerapkan sistem promosi dan penilaian kinerja yang transparan, serta memberi tanggung jawab sesuai kompetensi. Selain itu, meskipun kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, aspek ini tetap penting untuk diperhatikan sebagai dasar dalam menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan. Dengan kombinasi pengembangan karir yang terarah dan kesejahteraan yang memadai, produktivitas karyawan dapat semakin ditingkatkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman atau referensi dalam mengkaji topik mengenai produktivitas karyawan. Mengingat variabel kesejahteraan karyawan terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, disarankan agar peneliti berikutnya dapat menambahkan faktor-faktor yang dapat dijadikan variabel independen lain seperti pelatihan, hubungan atasan dan bawahan, motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan, lingkungan kerja, atau iklim kerja, serta melakukan riset empiris untuk membuktikan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan pada objek penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2022). *The motivation to work*. Routledge.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Purba, A. T. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Puspita.
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare menurut teori dua faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35–38.
https://jurnalpoltekam.or.id/index.php/sostek_poltekam/article/view/73/63
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Kencana.