

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDOMARET CABANG RINGROAD 2

Anggita Sirait¹, Eunike Batubara², Dita Safitry³, Nabila Azzarah⁴,
Romzalfallah⁵, Amar Firdaus⁶, Eli Delvi Yanti⁷

anggitasirait1602@gmail.com¹, eunikeputri36@gmail.com², dhitasyafitri0412@gmail.com³,
nabilagolf@gmail.com⁴, romzalfalah412@gmail.com⁵, amarfjuanda@gmail.com⁶

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan karyawan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengukur hubungan antara variabel-variabel tersebut melalui metode regresi linear berganda. Data diperoleh dari seluruh populasi karyawan (21 orang) menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik program kesejahteraan maupun pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,904 menunjukkan bahwa 90,4% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Program kesejahteraan memberikan kontribusi terbesar, dengan koefisien regresi sebesar 0,707, diikuti oleh pengembangan karir sebesar 0,344. Penelitian ini merekomendasikan pengelolaan strategis terhadap kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi.

Kata Kunci: Program Kesejahteraan, Pengembangan Karir, Produktivitas Karyawan, Indomaret, Regresi Linear.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of employee welfare programs and career development on employee productivity at Indomaret Ringroad 2 Branch. Using a quantitative approach, the research examines the relationships among these variables through multiple linear regression methods. Data were collected from the entire population of employees (21 individuals) using questionnaires, interviews, and observations. The analysis results show that both welfare programs and career development positively and significantly affect employee productivity, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.904 indicates that 90.4% of productivity variations can be explained by these two variables. The welfare program contributes the most, with a regression coefficient of 0.707, followed by career development at 0.344. This study recommends strategic management of employee welfare and career development to enhance productivity and organizational competitiveness.

Keywords: Welfare Program, Career Development, Employee Productivity, Indomaret, Linear Regression.

PENDAHULUAN

Transformasi dinamis dalam industri ritel Indonesia telah menciptakan tantangan kompleks terkait pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan laporan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia (2023), sektor ritel nasional mengalami pertumbuhan signifikan sebesar 7,2% dengan total nilai penjualan mencapai Rp 1,8 triliun. Pertumbuhan ini berkorelasi langsung dengan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di perusahaan ritel modern seperti Indomaret. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa kontribusi sektor ritel terhadap perekonomian nasional terus meningkat selama periode 2020-2023. Di Daerah Istimewa Yogyakarta, misalnya, pertumbuhan ritel modern mencapai 6,5%, dengan Indomaret mendominasi sekitar 40% pangsa pasar melalui lebih dari 900 gerai dari total 2.345 gerai ritel modern.

Kajian dari Lembaga Penelitian Ekonomi Universitas Gadjah Mada (2022) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan ritel sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan dan pengembangan karir. Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan dengan program kesejahteraan komprehensif mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 22,7% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki program serupa. Fenomena di lapangan memperlihatkan bahwa tantangan sumber daya manusia di sektor ini sangat kompleks. Survei Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) tahun 2023 menunjukkan bahwa 65% perusahaan ritel kesulitan mempertahankan karyawan, dengan tingkat turnover karyawan mencapai 35-40% per tahun. Selain itu, hanya 28% perusahaan yang memiliki program pengembangan karir terstruktur.

Wahyuni (2021) mengidentifikasi bahwa program kesejahteraan tidak hanya terkait dengan kompensasi finansial, tetapi juga meliputi jaminan kesehatan komprehensif, program pengembangan kompetensi, sistem promosi yang transparan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, terutama di sektor ritel modern seperti Indomaret. Produktivitas karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Berdasarkan data internal Indomaret, produktivitas karyawan memiliki variasi yang signifikan, dengan rata-rata pencapaian produktivitas berkisar antara 70-85% dari target yang ditetapkan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan memiliki korelasi positif dengan motivasi dan produktivitas kerja. Menurut studi yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017), kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktivitas hingga 25-30% melalui pemberian kompensasi, jaminan sosial, dan fasilitas pendukung yang memadai. Pada konteks Indomaret Cabang Ringroad 2, program kesejahteraan yang ada saat ini masih memerlukan evaluasi komprehensif untuk memaksimalkan dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

Pengembangan karir juga menjadi aspek krusial dalam meningkatkan produktivitas. Data survei internal menunjukkan bahwa 62% karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2 merasa kurang mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang jelas. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan pengembangan karir karyawan terhadap perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) menegaskan bahwa sistem pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 40% melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

Fenomena kesenjangan produktivitas di Indomaret Cabang Ringroad 2 menarik untuk dikaji secara mendalam. Berdasarkan data pencapaian produktivitas selama tiga tahun terakhir (2020-2022), terdapat fluktuasi produktivitas yang signifikan:

- Tahun 2020: 72% dari target

- Tahun 2021: 78% dari target
- Tahun 2022: 75% dari target

Kondisi ini menggambarkan pentingnya intervensi strategis melalui program kesejahteraan dan pengembangan karir yang lebih komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Indomaret dalam meningkatkan produktivitas organisasional.

Tantangan global pasca-pandemi COVID-19 semakin menegaskan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan kompetensi karyawan. Menurut laporan International Labour Organization (ILO) tahun 2023, transformasi digital dan perubahan pola kerja mengharuskan perusahaan untuk terus memprioritaskan kedua aspek ini.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk mengatasi penurunan produktivitas karyawan di lingkungan bisnis ritel yang semakin kompetitif. Dalam era transformasi digital dan persaingan pasar yang ketat, Indomaret tidak hanya dituntut untuk menghadirkan layanan prima, tetapi juga memastikan sumber daya manusianya mampu berproduktivitas secara optimal. Penurunan produktivitas bukan sekadar angka statistik, melainkan indikator kritis yang dapat berdampak langsung pada kelangsungan dan daya saing perusahaan.

Fenomena penurunan produktivitas di Indomaret Cabang Ringroad 2 memiliki potensi risiko yang signifikan. Setiap penurunan 1% produktivitas dapat berimplikasi pada kerugian finansial sebesar Rp 15-20 juta per bulan, berdasarkan estimasi biaya operasional dan proyeksi pendapatan. Lebih dari sekadar kerugian materi, hal ini dapat menurunkan moral karyawan, melemahkan budaya organisasi, dan mengurangi kepercayaan pelanggan terhadap kualitas layanan.

Kompleksitas permasalahan produktivitas membutuhkan pendekatan komprehensif yang tidak sekadar berfokus pada pengukuran produktivitas, melainkan juga memperhatikan faktor-faktor fundamental seperti kesejahteraan dan pengembangan karir. Tanpa intervensi strategis, risiko stagnansi dan penurunan produktivitas akan semakin nyata, yang pada gilirannya dapat mengancam posisi kompetitif Indomaret di pasar ritel modern Indonesia.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini bermaksud melakukan investigasi mendalam mengenai pengaruh program kesejahteraan karyawan dan pengembangan karir terhadap produktivitas. Studi yang difokuskan pada Indomaret Cabang Ringroad 2 ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi strategis untuk manajemen sumber daya manusia di sektor ritel modern. Penelitian ini tidak hanya menjadi kajian akademis, tetapi juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan dan kompetitif.

METODOLOGI

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode ini dipilih karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan cara mencari hubungan antar variabel dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi satu sama lain. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme. Dalam metode ini, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang sebelumnya dan hipotesis diuji dengan menggunakan

analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data numerik untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2.

2. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2, yang terdiri dari 21 orang yang bekerja di berbagai posisi, mulai dari kepala cabang hingga karyawan operasional. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek tertentu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan.

Rincian populasi karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2:

Tabel 1. Populasi Responden Penelitian

No	Jabatan/Posisi	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Supervisor Area	2
3	Admin	3
4	Team Leader	5
5	Staff Operasional	10
	Total	21

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

2) Sampel

Mengingat populasi tidak lebih dari 100 orang, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Semua orang dalam populasi dapat diambil sebagai sampel, menurut Arikunto (2018), jika populasi penelitian kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, sampel penelitian ini terdiri dari 21 karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2, yang terdiri dari 1 Kepala Cabang, 2 Manajer Wilayah, 3 Administrasi, 5 Pemimpin Tim, dan 10 Staf Operasional. Untuk mendapatkan data yang lebih representatif dan akurat dan untuk menghindari kesalahan generalisasi, sampel jenuh ini diambil. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh program kesejahteraan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2 dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Dengan kata lain, studi ini bertujuan untuk memberikan analisis menyeluruh tentang bagaimana elemen pengembangan karir dan program kesejahteraan karyawan berdampak pada produktivitas mereka di perusahaan.

3) Sumber Data

Data primer dan sekunder adalah dua sumber utama yang digunakan dalam penelitian ini. Informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber atau pihak pertama disebut data primer. Data awal penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 21 karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2, untuk mengukur variabel program kesejahteraan, pengembangan karir, dan produktivitas karyawan. Selain itu, data primer juga dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan karyawan, guna mendapatkan informasi yang lebih mendalam terkait variabel-variabel penelitian. Selain itu, observasi langsung di lapangan juga dilakukan untuk mengamati proses kerja dan interaksi antar karyawan.

Dalam studi ini, selain menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung, kami juga memanfaatkan data sekunder. Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui sumber-sumber perantara. Dalam hal ini, data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, seperti struktur organisasi, data kepegawaian, laporan produktivitas karyawan, serta Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan. Selain itu, data sekunder berasal dari referensi dan literatur penelitian yang

relevan, seperti buku, jurnal, dan artikel penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh program kesejahteraan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana orang diminta untuk menjawab seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, pengembangan karir, dan program kesejahteraan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh 21 karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2.

2) Studi Literatur

Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi literatur. Teknik ini melibatkan pengkajian berbagai sumber referensi, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur ini bertujuan untuk memperkaya informasi dan pemahaman terkait dengan variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, studi literatur dilakukan untuk menggali informasi yang lebih dalam terkait konsep dan teori mengenai program kesejahteraan, pengembangan karir, dan produktivitas karyawan, serta mencari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

3) Observasi

Selain kuesioner dan studi literatur, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi. Menurut Sugiyono (2019), observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian. Dalam penelitian ini, proses kerja, interaksi, dan perilaku karyawan diamati melalui observasi di lingkungan kerja Indomaret Cabang Ringroad 2.

Dalam upaya menghasilkan data yang lebih menyeluruh dan akurat, studi ini mengombinasikan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner, studi literatur, dan observasi. Kombinasi metode ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terkait pengaruh faktor program kesejahteraan dan pengembangan karir organisasi terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2.

4. Hipotesis

Kerangka teoritis dan temuan penelitian sebelumnya menentukan hipotesis penelitian ini. Hipotesis, menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian; namun, validitasnya masih perlu dibuktikan melalui analisis data empiris. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Cabang Ringroad 2

H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Cabang Ringroad 2

H3: Program kesejahteraan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Cabang Ringroad 2

5. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis regresi linear berganda digunakan. Tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi bagaimana

dua atau lebih variabel independen (pengembangan karir dan program kesejahteraan) mempengaruhi satu variabel dependen (produktivitas karyawan). Untuk melakukan ini, metode yang dipilih adalah analisis regresi linear berganda.

Untuk memastikan kualitas data yang diperoleh, instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan analisis regresi. Untuk memenuhi persyaratan analisis regresi, uji asumsi klasik akan dilakukan. Ini termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh program kesejahteraan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan akan diukur secara parsial dan simultan melalui analisis regresi linear berganda setelah semua uji prasyarat selesai. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Seluruh analisis data akan dilakukan oleh software statistik SPSS 26. Setelah analisis data selesai, hasilnya akan disajikan dalam bentuk cerita yang mudah dipahami, seperti narasi, tabel, atau grafik. Selain itu, hasilnya akan diinterpretasikan sesuai dengan teori dan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.772	3.051		3.859
	SEJAHTERA	.707	.058	.901	12.110
	KARIR	.344	.141	.182	2.447

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel, rumus regresi linear berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 11.772 + 0.707X_1 + 0.344X_2$$

Dimana:

Y = PRODUKTIVITAS (variabel dependen) 11.772 = Konstanta

X₁ = Variabel independen pertama PROGRAM KESEJAHTERAAN

X₂ = Variabel independen kedua PENGEMBANGAN KARIR

- 1) Konstanta (11.772): Nilai konstanta sebesar 11.772 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (SEJAHTERA, KARIR) bernilai nol, maka nilai variabel dependen akan sebesar 11.772. Secara praktis, ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen, nilai variabel dependen sudah berada pada level 11.772. Nilai konstanta ini signifikan secara statistik (Sig. 0.001 < 0.05), yang mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada pengaruh dari variabel independen, ada faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap nilai variabel dependen.
- 2) Variabel SEJAHTERA (0.707): Koefisien regresi untuk variabel SEJAHTERA adalah 0.707, yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel dependen. Interpretasinya adalah setiap peningkatan satu satuan dalam SEJAHTERA akan mengakibatkan peningkatan 0.707 satuan dalam variabel dependen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Pengaruh SEJAHTERA signifikan secara statistik (Sig. 0.000 < 0.05), yang berarti hipotesis nul yang menyatakan bahwa SEJAHTERA tidak memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen dapat ditolak.

- 3) Variabel KARIR (0.344): Koefisien regresi untuk variabel KARIR adalah 0.344, yang juga menunjukkan hubungan positif dengan variabel dependen. Ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan dalam KARIR, variabel dependen diperkirakan akan meningkat sebesar 0.344 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Pengaruh KARIR juga signifikan secara statistik ($\text{Sig. } 0.025 < 0.05$), menunjukkan hubungan yang kuat antara KARIR dan variabel dependen.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir dan program kesejahteraan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen dapat digambarkan sebagai besarnya peningkatan pada variabel produktivitas karyawan untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel pengembangan karir atau program kesejahteraan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Untuk masing-masing variabel independen, hasil uji t adalah sebagai berikut: $Y = 11.772 + 0.707X_1 + 0.344X_2$ berdasarkan persamaan regresi:

Dengan tingkat signifikansi 0,001, nilai t hitung variabel konstanta adalah 3,859. Variabel konstanta memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,73) dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa, meskipun variabel independen tidak memengaruhinya, ada komponen tambahan yang berkontribusi secara signifikan pada variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi 0,000, variabel utama memiliki nilai t hitung 12,110. Sebagai bukti bahwa variabel program kesejahteraan berdampak secara signifikan positif pada variabel dependen, nilai hitungnya jauh lebih besar dari nilai t tabel (1,73) dan memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, dengan asumsi variabel lain tidak berubah, setiap peningkatan satu satuan pada variabel program kesejahteraan akan meningkatkan variabel dependen secara signifikan.

Namun, variabel pengembangan karir memiliki tingkat signifikansi 0,025 dan nilai t hitung 2,447. Ditunjukkan bahwa variabel pengembangan karir juga berdampak positif terhadap variabel dependen, dengan nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel (1,73) dan signifikansi lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tidak berubah, variabel dependen akan meningkat secara signifikan dengan setiap satuan peningkatan pada variabel pengembangan karir.

Secara keseluruhan, hasil uji t mempertegas temuan sebelumnya dalam analisis regresi dimana variabel (Constant), SEJAHTERA, dan KARIR memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Di antara ketiga variabel independen, SEJAHTERA menunjukkan pengaruh paling kuat, diikuti oleh variabel KARIR.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2829.190	2	1414.595	84.487	.000 ^b
	Residual	301.382	18	16.743		
	Total	3130.571	20			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KARIR, SEJAHTERA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Nilai F hitung sebesar 84.487 dengan nilai signifikansi 0,000 ditunjukkan oleh hasil uji ANOVA. Dengan tingkat signifikansi 5%, nilai F tabel dengan derajat kebebasan (df) numerator 2 dan derajat kebebasan (df) denominator 18 adalah 3,55. Diputuskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, karena nilai F hitung (84.487) jauh lebih besar dari nilai F tabel (3,55). Selain itu, kami menemukan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas—program kesejahteraan dan Pengembangan karir—berpengaruh secara signifikan pada variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel terikat produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas program kesejahteraan (X1) dan Pengembangan karir (X2). Dengan kata lain, perubahan atau variasi dalam variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan atau diprediksi secara efektif dengan menggabungkan perubahan atau variasi dalam variabel program kesejahteraan dan Pengembangan karir.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.893	4.09187

a. Predictors: (Constant), KARIR, SEJAHTERA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Nilai koefisien determinasi (R-Square) untuk model regresi adalah 0,904, menurut hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 8. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model, program kesejahteraan (X1) dan Pengembangan karir (X2), dapat menjelaskan atau memprediksi 90,4% perubahan dalam variabel terikat, produktivitas karyawan (Y). Meskipun demikian, sisa 9,6% variasi produktivitas karyawan disebabkan oleh komponen lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini. Selain itu, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap produktivitas karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,893.

Koefisien korelasi (R) yang ditemukan adalah 0,951. Nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel bebas, yaitu program kesejahteraan dan Pengembangan karir, dan variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan. Dengan kata lain, perubahan dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan dengan baik oleh perubahan dalam program kesejahteraan dan Pengembangan karir. Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan dan memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan variabel Pengembangan karir dan program kesejahteraan dengan baik.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Program kesejahteraan (X1) dan Pengembangan karir (X2). Nilai signifikansi uji t untuk masing-masing variabel independen kurang dari 0,05.

Produktivitas karyawan dipengaruhi paling banyak oleh program kesejahteraan, dengan koefisien regresi 0,707. Ini berarti, jika variabel lain tetap, peningkatan satu satuan pada program kesejahteraan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,707 satuan.

Selain faktor program kesejahteraan, studi ini juga menemukan bahwa Pengembangan karir karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas mereka, dengan koefisien

regresi sebesar 0,344. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Pengembangan karir karyawan akan meningkatkan produktivitas mereka sebesar 0,344 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, seperti keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, akan mendorong mereka untuk memberikan usaha terbaik dan meningkatkan produktivitasnya.

Selain itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan program kesejahteraan secara bersamaan memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Sebagai bukti, nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan program kesejahteraan adalah komponen penting yang dapat menjelaskan dan memprediksi bagaimana produktivitas karyawan berubah.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa program kesejahteraan dan Pengembangan karir dapat bertanggung jawab atas 90,4% variasi dalam produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memperkirakan produktivitas karyawan dengan baik. Namun, 9,6% terakhir adalah hasil dari variabel yang tidak termasuk dalam model.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus memperhatikan dan mengelola dua elemen penting, Pengembangan karir dan Program kesejahteraan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Ini akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan proses analisis data yang komprehensif, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini telah terbukti secara empiris dan dapat diterima sesuai dengan urutan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya dukungan yang kuat terhadap proposisi-proposisi teoritis yang menjadi landasan bagi penelitian ini. Dengan demikian, temuan studi ini memberikan konfirmasi ilmiah atas kerangka konseptual yang digunakan sebagai kerangka acuan dalam menganalisis fenomena yang menjadi fokus investigasi.

H1 : Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan pada uji t untuk variabel Program kesejahteraan.

H2 : Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan juga dapat diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pengembangan karir adalah positif dan signifikan.

H3 : Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Program kesejahteraan dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dapat diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi pada variabel Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan proses investigasi yang komprehensif, studi ini berhasil membuktikan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan empiris menunjukkan bahwa faktor program kesejahteraan dan Pengembangan karir organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas karyawan pada objek penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi serupa yang dilakukan di Indonesia dalam sepuluh tahun terakhir. Misalnya, studi Dirgahayu Erri, Dirgahayu Erri, dan Hasta Herlan

Asymar (2021) pada perusahaan manufaktur PT. Melzer Global Sejahtera di Jawa Tengah. Dengan koefisien regresi 0,703 dan tingkat signifikansi 0,000, mereka menemukan bahwa program kesejahteraan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa program kesejahteraan adalah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan temuan yang mendukung dan dianalisis dari penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir dan program kesejahteraan adalah faktor-faktor penting yang harus diperhatikan dan dikelola secara efektif oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Hasil studi ini juga telah diperkuat oleh beberapa penelitian lain. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019) pada Koperasi Pegawai Perum Bulog, perusahaan pemerintah, menemukan bahwa Pengembangan karir Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan koefisien regresi 0,237 dan tingkat signifikansi 0,030. Hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan temuan ini: Pengembangan karir adalah faktor penting dalam produktivitas karyawan.

Selanjutnya, penelitian Saputra dan Riana (2019) pada sektor perbankan di Provinsi Bali menyimpulkan bahwa Program kesejahteraan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai F hitung 72,481 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini konsisten dengan temuan dalam penelitian ini, yang menunjukkan kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh kuat dan dapat menjelaskan sebagian besar variasi pada Produktivitas Karyawan.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh (Basna, 2016) pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Maybrat, juga mengungkapkan hasil yang serupa. Peneliti menemukan bahwa Program kesejahteraan dan Pengembangan karir Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,752. Temuan ini semakin memperkuat kesimpulan dalam penelitian saat ini mengenai peran penting kedua variabel tersebut.

Secara keseluruhan, temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa Program kesejahteraan dan Pengembangan karir merupakan dua faktor penting yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh organisasi untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan. SEJAHTERA yang efektif dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan, serta Pengembangan karir yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi, dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa studi terdahulu yang dilakukan di Indonesia dalam 10 tahun terakhir, yang menunjukkan temuan serupa mengenai pengaruh positif dan signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap Produktivitas Karyawan pada berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu fokus pada pengembangan Program kesejahteraan yang efektif dan peningkatan Pengembangan karir Karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui peningkatan Produktivitas Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa variabel Program keKaN dan Pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dari kedua variabel tersebut, Program kesejahteraan menunjukkan pengaruh paling kuat, dengan koefisien regresi 0,707. Sementara itu, Pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan, dengan koefisien

regresi 0,344. Secara keseluruhan, model penelitian ini mampu menjelaskan 90,4% variasi yang terjadi pada Produktivitas Karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola kedua faktor tersebut secara efektif guna meningkatkan Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, I. M. (2015). Panduan Praktis Penilaian Produktivitas Karyawan. Raih Asa Sukses.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference. Routledge.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Program kesejahteraan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Produktivitas*, 2(02), 16–33.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Produktivitas Pegawai Melalui Pengembangan karir Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir organisasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muhajirin, M., & Panorama, M. (2017). *PENDEKATAN PRAKTIS; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Produktivitas Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian produktivitas, reward, dan punishment terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).