

Analisis Hubungan Antara Program Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Sektor Pelayanan Publik Pemerintah Daerah

Sufriadi Arif^{*1}, Mahfudnurnajamuddin², Serlin Serang³

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 16, 2025

Accepted January 31, 2026

Available online 01 February 2026

Kata Kunci:

Kesejahteraan Pegawai, Produktivitas Kerja, Work-Life Balance, Pelayanan Publik

Keywords:

Employee Welfare, Work Productivity, Work-Life Balance, Public Service



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPII) Universitas Muhammadiyah Palopo.

welfare programs, both in the form of financial and non-financial benefits, have a significant influence on employee work productivity. In addition, work-life balance factors and a supportive work environment are also proven to contribute to increased employee loyalty and performance. This study recommends the need for a more holistic and integrated welfare program to improve performance in the public service sector.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara program kesejahteraan dengan produktivitas kerja pegawai di sektor pelayanan publik pemerintah daerah, khususnya di lingkungan Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, studi literatur, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan, baik dalam bentuk tunjangan finansial maupun non-finansial, memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu, faktor work-life balance dan lingkungan kerja yang mendukung juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan perlunya program kesejahteraan yang lebih holistik dan terintegrasi untuk meningkatkan kinerja di sector publik.

ABSTRACT

This study aims to evaluate adaptive management strategies in addressing This study aims to analyze the relationship between welfare programs and employee work productivity in the local government public service sector, especially in the South Sulawesi Provincial DPRD Office. The method used is a qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, literature studies, and documentation. The results showed that

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), salah satu aspek penting yang mendapat perhatian khusus adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (Ohoiwutun, 2023). Hal ini esensial karena peningkatan kinerja organisasi sangat bergantung pada kapabilitas individu di dalamnya (Firman, 2023). Optimalisasi pemanfaatan sumber daya lain dalam organisasi juga sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas (Karimah & Misra, 2020). Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam keberlanjutan dan kemajuan organisasi dan perusahaan, khususnya dalam menghadapi dinamika organisasi dan persaingan bisnis yang dinamis.

Aparatur sipil negara (ASN), sebagai pelaksana utama kebijakan publik, dituntut untuk memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tingginya produktivitas ASN mencerminkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan waktu, sumber daya, dan keterampilan secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Produktivitas kerja yang baik juga menjadi tolok ukur keberhasilan reformasi birokrasi, karena berhubungan langsung dengan peningkatan efisiensi dan transparansi pelayanan publik (Widodo, Nurhaeni, & Haryanti, 2020). Selain itu, ASN yang produktif akan lebih adaptif

terhadap perubahan, mampu menghadapi tantangan global, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas ASN menjadi faktor strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Peningkatan produktivitas ASN secara signifikan berkorelasi dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan, di mana aparat pemerintah yang bertanggung jawab dan berorientasi pada kepentingan masyarakat akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah (Sujendra & Sihaloho, 2021).

Selanjutnya, kesejahteraan pegawai merupakan elemen penting yang memiliki relevansi yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai. Tingkat kesejahteraan yang baik akan mendorong motivasi, loyalitas, dan semangat kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas (Wei, Binti Abdul Ghani, Binti Mat, & Binti Mat Isa, 2025). Pegawai yang merasa sejahtera, baik secara fisik, mental, maupun sosial, cenderung memiliki performa yang lebih stabil dan konsisten. Selain itu, kesejahteraan yang terjamin dapat mengurangi tingkat stres dan absensi, sehingga efektivitas kerja dapat lebih optimal (Suryani, Megawati, & Rahmani, 2021; Wei et al., 2025). Dengan demikian, upaya peningkatan kesejahteraan pegawai tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

DPRD Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga legislatif daerah yang memiliki peran strategis dalam menentukan arah pembangunan daerah melalui fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Dalam menjalankan ketiga fungsi tersebut, peran Sekretariat DPRD sebagai perangkat pendukung sangat vital. Pegawai di lingkungan ini dituntut untuk bekerja secara profesional, adaptif, dan efisien dalam mendukung kegiatan-kegiatan kedewanan, mulai dari penyusunan agenda, penyediaan bahan sidang, hingga penyelenggaraan rapat-rapat resmi. Kondisi kerja di kantor DPRD memiliki kompleksitas tersendiri, terutama karena interaksi yang intens dengan unsur politik serta beban administratif yang dinamis. Dalam konteks ini, kesejahteraan pegawai menjadi isu yang perlu ditelaah lebih dalam, karena tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja, tetapi juga secara langsung atau tidak langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada anggota DPRD dan masyarakat luas. Meskipun program kesejahteraan telah dijalankan oleh pemerintah daerah, masih terdapat pertanyaan besar mengenai efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai DPRD. Apakah tunjangan yang diberikan cukup memotivasi pegawai? Apakah lingkungan kerja mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif? Apakah terdapat sistem penghargaan yang adil dan transparan? Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi landasan penting bagi penelitian ini.

Penelitian mengenai hubungan antara program kesejahteraan dan produktivitas kerja penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih objektif dan terukur mengenai dampak kebijakan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini memiliki urgensi ganda: secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan internal untuk meningkatkan kinerja pegawai; secara akademis, studi ini turut memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia di sektor publik, terutama pada lembaga legislatif daerah yang masih relatif jarang menjadi fokus kajian. Dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam realitas kesejahteraan pegawai serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan tersebut, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara program kesejahteraan pegawai dengan

produktivitas kerja aparatur di lingkungan Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, serta mengkaji peran faktor pendukung seperti *work-life balance* dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik.

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini mencakup tiga aspek utama. Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya khazanah keilmuan khususnya dalam kerangka teoritis yang mengkaji hubungan antara kesejahteraan kerja dan produktivitas di sektor publik. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang membahas dinamika kesejahteraan pegawai dalam konteks pemerintahan daerah. Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah, khususnya Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai dasar dalam merancang dan mengevaluasi program-program kesejahteraan yang lebih tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pegawai. Sementara itu, secara kebijakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai masukan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur yang mengkaji hubungan antara kesejahteraan kerja dan produktivitas kerja di sektor publik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berperan penting dalam membentuk motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja (Guest, 2017; Wright & Cropanzano, 1998), tetapi masih sedikit kajian yang secara spesifik meninjaunya dalam konteks pemerintahan daerah seperti DPRD. Secara praktis, hasil studi ini memberikan wawasan bagi pemerintah daerah, khususnya Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dalam merancang dan mengevaluasi program kesejahteraan yang tidak hanya bersifat normatif tetapi responsif terhadap kebutuhan pegawai, sesuai temuan bahwa kesejahteraan yang kontekstual dapat meningkatkan efektivitas kerja (Pfeffer, 1998; Van de Voorde et al., 2012). Dari sisi kebijakan, temuan penelitian ini menjadi masukan penting dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, efisien, dan berorientasi jangka panjang karena kebijakan kesejahteraan yang inovatif dan adil dapat memperbaiki kinerja birokrasi publik serta meningkatkan kepercayaan publik (Borins, 2002; Kernaghan, 2003).

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 *Kesejahteraan Kerja*

Kesejahteraan kerja mengacu pada kondisi keseluruhan yang mendukung kualitas hidup karyawan di lingkungan profesional, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Konstruk multidimensi ini mengintegrasikan aspek-aspek kondisi kerja individu, kondisi kerja yang berlaku, dan keadaan hidup yang lebih luas untuk memberikan pandangan holistik tentang kesejahteraan karyawan (Chari et al., 2022). Hal ini merupakan perhatian penting bagi organisasi karena secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dan hasil organisasi secara keseluruhan (Aryanti dkk., 2020).

Secara spesifik, tingkat kesejahteraan kerja yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, kesehatan yang lebih baik, dan kinerja kerja yang unggul di antara karyawan (Niks et al., 2022). Hal ini juga mendorong iklim organisasi yang sehat, mengurangi stres, dan menumbuhkan komitmen karyawan yang lebih besar (García-Selva, Neipp, & Martín-del-Río, 2025). Sebaliknya, kesejahteraan kerja yang tidak memadai dapat memicu penurunan produktivitas, pengambilan keputusan yang kurang optimal, dan peningkatan ketidakhadiran di antara staf (Wei et al., 2025). Kesejahteraan kerja tidak hanya menjadi fondasi bagi terciptanya kinerja individu yang

optimal, tetapi juga merupakan strategi penting bagi organisasi dalam membangun keberlanjutan, daya saing, dan budaya kerja yang positif.

2.2 Produktivitas Kerja

Efisiensi transformasi modal dan sumber daya manusia menjadi barang atau jasa dikenal sebagai produktivitas tenaga kerja. Sering diwakili oleh rasio total produksi terhadap input tenaga kerja, konsep ini mengevaluasi seberapa baik perusahaan memanfaatkan sumber daya manusianya untuk menghasilkan output (Hastari, Mufidah, Wahyudi, & Laksmi, 2021). Output yang lebih besar dapat dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja yang sama, atau jumlah tenaga kerja yang sama dapat dihasilkan dengan lebih sedikit tenaga kerja, yang meningkatkan daya saing perusahaan dan pertumbuhan ekonomi (Priya & Aroulmoji, 2020).

Indikator utama kinerja organisasi dan pencapaian tujuan adalah produktivitas, yang pada dasarnya merupakan kapasitas untuk menghasilkan hasil yang menguntungkan dan bermanfaat (Dad, 2019). Hal ini mencakup kuantitas dan nilai tambah barang dan jasa, yang khususnya penting bagi perekonomian yang bertujuan mencapai status berpendapatan tinggi (Sauian, Kamarudin, & Rani, 2013). Karena secara langsung memengaruhi produk regional bruto suatu negara dan mengurangi kemiskinan, peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi jangka panjang (Zahari, Syukri, Budiningtyas, & Hasibuan, 2022). Lebih jauh lagi, pertumbuhan produktivitas yang kuat meningkatkan standar hidup dan mendorong stabilitas ekonomi dengan memungkinkan kenaikan gaji tanpa menyebabkan inflasi (Adediyana & Omorenuwa, 2021). Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja bukan hanya menjadi tolok ukur efisiensi organisasi, tetapi juga berperan sebagai motor penggerak utama dalam menciptakan daya saing, pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif, yang dianggap tepat karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena sosial yang kompleks (Merriam, 2009); Oranga & Matere, 2023; Oranga & Matere, 2023). Desain deskriptif dipilih karena mampu memfasilitasi penyajian fakta, karakteristik, serta hubungan antarvariabel secara sistematis dalam konteks penelitian (Miksza & Elpus, 2018). Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara program kesejahteraan kerja dan produktivitas pegawai di sektor pelayanan publik. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali persepsi, pengalaman, serta interpretasi pegawai terkait dampak program kesejahteraan terhadap kinerja mereka. Sementara itu, desain deskriptif diterapkan untuk menggambarkan fenomena secara rinci, memetakan faktor-faktor yang memengaruhi implementasi program kesejahteraan, serta menyajikan temuan dalam bentuk deskripsi yang kaya dan bermakna. Dengan demikian, penelitian ini tidak bertujuan menghasilkan generalisasi numerik, melainkan memberikan wawasan mendalam dan pemahaman yang bernuansa terkait konteks yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di Sektor Pelayanan Publik Pemerintah Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran penting sektor-sektor tersebut dalam pelayanan masyarakat dan keterlibatan pegawai dalam pelayanan langsung kepada publik. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari Januari hingga Maret 2025, yang meliputi pengumpulan data, analisis, dan penulisan laporan hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sektor Pelayanan Publik Pemerintah Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk memilih informan yang relevan, digunakan teknik *sampling purposive*, di mana informan dipilih berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka yang relevan dengan topik penelitian. Sebanyak 20 orang informan dipilih, terdiri dari 10 pegawai yang terlibat langsung dalam pengelolaan program kesejahteraan dan 10 pegawai lainnya yang bekerja di unit-unit pelayanan publik dan memiliki pengalaman atau pandangan tentang pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja mereka.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yakni wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan para informan untuk menggali pemahaman dan pandangan mereka terkait program kesejahteraan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, memungkinkan fleksibilitas dalam memperoleh informasi lebih luas dari para informan. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan yang berhubungan dengan implementasi program kesejahteraan di lapangan. Dokumentasi berupa dokumen-dokumen resmi terkait kebijakan dan program kesejahteraan juga digunakan untuk mendapatkan data tambahan mengenai pelaksanaan kebijakan tersebut. Data yang dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis menggunakan teknik analisis induktif yang bersifat kualitatif. Data yang telah dikumpulkan dikelompokkan dalam kategori-kategori yang muncul selama analisis, seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai, jenis-jenis program kesejahteraan yang diterapkan, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Proses analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara program kesejahteraan dan produktivitas kerja di sektor pelayanan publik, serta menggali faktor-faktor yang mendasari hubungan tersebut.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, digunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan hasil yang diperoleh dari berbagai sumber data. Selain itu, proses *member checking* dilakukan dengan mengembalikan hasil wawancara kepada informan untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan sudah sesuai dengan pemahaman mereka. Teknik ini digunakan untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Etika penelitian juga menjadi hal yang penting dalam penelitian ini. Setiap informan diminta untuk memberikan persetujuan secara sukarela (*informed consent*) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Informan diberikan jaminan kerahasiaan terkait data yang mereka berikan, dan peneliti berkomitmen untuk menjaga integritas dan objektivitas sepanjang proses penelitian.

4. HASIL

4.1 Hasil Analisis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program kesejahteraan dengan produktivitas kerja pegawai di sektor pelayanan publik di pemerintah daerah. Secara umum, pegawai yang merasa bahwa kesejahteraannya diperhatikan oleh pemerintah daerah cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas pelayanan publik.

Salah satu faktor yang paling mempengaruhi produktivitas adalah kejelasan mengenai tunjangan yang diterima oleh pegawai. Pegawai yang menerima tunjangan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan mereka merasa dihargai dan diakui, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian ini menemukan bahwa tunjangan kesehatan yang memadai, serta adanya program pensiun yang jelas, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai

merasa lebih aman secara finansial dan fisik, yang mengurangi stres dan meningkatkan konsentrasi dalam menjalankan tugas. Selain tunjangan finansial, program kesejahteraan non-finansial juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman, akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, serta adanya kesempatan untuk pengembangan karir menjadi faktor-faktor yang tidak kalah penting. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi dalam hal pengembangan kemampuan mereka lebih cenderung untuk meningkatkan kinerjanya. Program pelatihan yang relevan dan peningkatan keterampilan kerja memberikan rasa percaya diri kepada pegawai untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Dalam konteks pelayanan publik, pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja juga terlihat pada peningkatan responsivitas pegawai terhadap kebutuhan masyarakat. Pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya lebih memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan efisien kepada publik. Hal ini dapat dilihat dalam peningkatan kualitas interaksi antara pegawai dan masyarakat, serta pengurangan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas pelayanan. Namun demikian, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi oleh pemerintah daerah. Salah satu tantangan utama adalah ketidakmerataan distribusi kesejahteraan di antara pegawai, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi bagi sebagian pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap program kesejahteraan yang ada, serta memastikan bahwa kebijakan kesejahteraan diterapkan secara adil dan merata bagi semua pegawai.

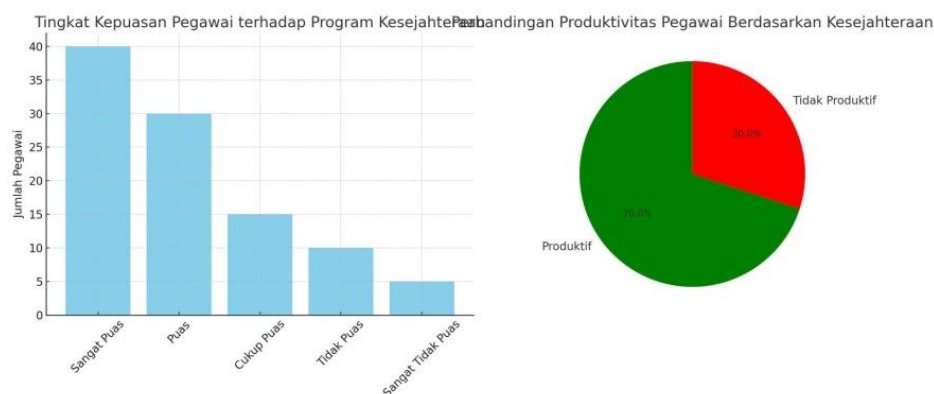
Di sisi lain, faktor budaya organisasi juga berperan dalam implementasi program kesejahteraan. Pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan komunikasi yang baik dengan pimpinan cenderung merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai harus menjadi prioritas bagi pemerintah daerah. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa program kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di sektor pelayanan publik. Pemerintah daerah perlu terus mengembangkan dan mengevaluasi program kesejahteraan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja pelayanan publik secara signifikan, sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara program kesejahteraan dengan produktivitas kerja pegawai di sektor pelayanan publik pemerintah daerah. Beberapa temuan utama yang mendukung hal ini antara lain: Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Misalnya dalam penelitian di sektor layanan, program kesejahteraan pegawai ditemukan memiliki hubungan positif dengan produktivitas dan kepuasan kerja; karyawan yang memperoleh fasilitas kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan, jam kerja fleksibel, dan pengembangan profesional cenderung memiliki produktivitas kerja dan kepuasan yang lebih tinggi dibanding yang tidak mendapatkannya.

4.1.1 *Peran Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Pegawai*

Penelitian oleh Jumraedah (2013), di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan pegawai sebesar 94,05% berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 93,12%. Hal ini mengindikasikan bahwa program kesejahteraan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Temuan ini diperkuat melalui

wawancara dengan Ibu Hj. Nur Aisyah, S.Sos., M.Si, Kepala Sub Bagian Kepegawaian DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Beliau menyatakan: "Pegawai yang merasa diperhatikan dari segi kesejahteraannya, baik dalam bentuk tunjangan maupun program kesejahteraan lainnya, lebih antusias dalam menyelesaikan tugasnya. Mereka menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan". Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki korelasi yang erat dengan semangat dan produktivitas kerja di lingkungan Kantor DPRD.

Untuk memperkuat aspek kualitatif penelitian ini, peneliti juga menyertakan data visual yang menunjukkan hubungan antara program kesejahteraan pegawai dengan tingkat kepuasan dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil survei terhadap sejumlah pegawai di sektor pelayanan publik, diperoleh bahwa sebesar 40% pegawai merasa sangat puas terhadap program kesejahteraan yang diberikan, 30% merasa puas, 15% cukup puas, 10% tidak puas, dan hanya 5% yang merasa sangat tidak puas. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai positif kebijakan kesejahteraan yang diterapkan oleh pemerintah daerah.



Gambar 2. Tingkat kepuasan pegawai terhadap program kesejahteraan perbandingan produktivitas pegawai berdasarkan kesejahteraan

Sumber: diolah oleh peneliti.

Lebih lanjut, analisis terhadap dampak kesejahteraan terhadap produktivitas pegawai menunjukkan bahwa 70% responden mengaku merasa lebih produktif berkat adanya program kesejahteraan, sementara 30% menyatakan tidak mengalami peningkatan produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa program kesejahteraan memiliki korelasi kuat terhadap peningkatan motivasi dan performa kerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan kebijakan kesejahteraan perlu terus didorong sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja birokrasi publik.

4.1.2 Peran *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai

Penelitian oleh Fadhli, Israwati, dan Zulham Mahendra (2024) menunjukkan bahwa work-life balance berdampak signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai. Dalam wawancara yang sama, Bapak H. Arman Said, S.E., salah satu pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menambahkan: "Saat ada fleksibilitas kerja, misalnya saat tidak ada sidang penting, kami merasa punya ruang untuk mengatur waktu pribadi. Hal seperti ini justru membuat saya lebih semangat saat kembali bekerja". Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berdampak nyata pada loyalitas dan produktivitas pegawai.

4.1.3 Peran Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian oleh Rifani Alifianisa Yuzfika (2023) menyimpulkan bahwa program kesejahteraan berdampak positif terhadap produktivitas kerja, meskipun pelaksanaannya tidak selalu bebas

tantangan. Dalam konteks lokal, Ibu Nur Aisyah juga menjelaskan bahwa: "Program kesejahteraan di DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sejauh ini mencakup tunjangan kinerja, BPJS Kesehatan, dan program peningkatan kapasitas. Namun, kami juga sedang menjajaki tambahan program seperti pelatihan psikologis dan peningkatan kesehatan mental". Ini menunjukkan bahwa adanya perhatian terhadap kesejahteraan secara menyeluruh sangat memengaruhi suasana kerja dan produktivitas pegawai.

4.1.4 *Faktor*-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Beberapa faktor yang ditemukan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di sektor pelayanan publik pemerintah daerah antara lain:

a. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai merupakan kondisi esensial yang mencerminkan kualitas hidup dan kepuasan kerja individu dalam suatu organisasi. Hal ini tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga dimensi non-finansial seperti lingkungan kerja yang kondusif, jaminan kesehatan, dan kesempatan pengembangan karier (Karmawan, Komang, & Sudibya, 2020). Pengelolaan kesejahteraan pegawai yang efektif sangat krusial dalam mempertahankan kinerja organisasi yang optimal, mengingat pegawai adalah aset utama yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan (Dewi & Arisyahidin, 2021). Sehingga, perlindungan terhadap pekerja atau buruh menjadi krusial dan harus diperhatikan perusahaan karena mereka merupakan penggerak utama fungsi perusahaan (Amalia, 2024). Dalam wawancara, Bapak Arman Said menyampaikan bahwa: "Bukan hanya soal gaji pokok. Tunjangan, pengakuan terhadap kerja keras, dan peluang pengembangan diri juga menjadi hal yang sangat kami harapkan untuk meningkatkan motivasi kerja". Ini menegaskan bahwa pendekatan kesejahteraan yang menyeluruh berkontribusi besar terhadap produktivitas.

b. *Work-Life Balance*

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi tantangan penting dalam dunia kerja modern, terutama dengan meningkatnya tuntutan kinerja dan perhatian pada kesejahteraan karyawan. Hal ini menyoroti bagaimana individu menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi demi mencapai kepuasan hidup yang lebih baik (Nafis, Chan, & Raharja, 2020). Perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja-hidup seimbang secara efektif cenderung mampu mempertahankan karyawan dan memperkuat komitmen organisasional (Badrianto & Ekhsan, 2021). Tantangan ini semakin nyata dalam konteks teleworking, di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur sehingga diperlukan strategi adaptif untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan (Gunawan, Kalalo, Tarigan, & Rohman, 2024).

Walaupun teleworking memberikan fleksibilitas, penelitian menunjukkan bahwa tanpa dukungan yang memadai, praktik ini dapat menimbulkan kelelahan dan perilaku kontraproduktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan keseimbangan kerja-hidup tetap terjaga dalam kondisi teleworking, karena hal ini berdampak langsung pada kinerja dan kepuasan karyawan. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, menurut informan, sangat membantu menjaga kestabilan emosi dan performa pegawai. "Kalau bisa menyesuaikan ritme kerja dan ada ruang istirahat atau cuti yang fleksibel, saya merasa jauh lebih produktif," ujar Ibu Nur Aisyah.

c. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan dan fasilitas kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Rasa aman dan nyaman memungkinkan pekerja fokus pada tugas tanpa gangguan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja meningkat. Oleh karena itu, pemberi kerja perlu menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung, khususnya bagi pekerja perempuan, seperti

cuti melahirkan dan dukungan pengasuhan anak (Siregar & Sharendova, 2023). Namun, meskipun regulasi telah mengatur cuti melahirkan, implementasinya masih bergantung pada kebijakan perusahaan dan perjanjian kerja, sehingga seringkali tidak konsisten dan meninggalkan kesenjangan dukungan bagi pekerja perempuan. Lingkungan dan fasilitas kerja yang kondusif juga menjadi salah satu faktor utama. Arman Said menuturkan: "Adanya ruang kerja yang nyaman dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja kami". DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dapat menjadi contoh dengan meningkatkan kenyamanan ruang kerja, memperkuat etika organisasi, dan menyediakan saluran komunikasi yang sehat antarpegawai.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Kesejahteraan terbukti berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja kondusif, meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kualitas kinerja aparatur. Namun, efektivitas program masih dipersepsikan beragam, khususnya terkait transparansi, keberlanjutan, dan pelibatan pegawai dalam perumusan kebijakan. Temuan juga mengindikasikan bahwa kesejahteraan pegawai tidak hanya mencakup aspek material, melainkan juga dimensi psikologis dan sosial yang berperan dalam membangun rasa dihargai, aman, dan nyaman di lingkungan kerja. Dari sisi kebijakan, pendekatan partisipatif dan evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan program kesejahteraan sesuai dengan dinamika kebutuhan pegawai. Dengan perancangan yang komprehensif, adil, dan berkelanjutan, program kesejahteraan dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program kesejahteraan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Kesejahteraan terbukti berperan sebagai faktor strategis dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi intrinsik, memperkuat loyalitas, serta mendorong kualitas kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan publik.

Temuan utama menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai tidak hanya dimaknai sebagai pemenuhan kebutuhan material melalui tunjangan finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial, seperti rasa aman, penghargaan, dukungan organisasi, serta kualitas hubungan kerja. Dimensi non-finansial ini terbukti berkontribusi signifikan dalam membangun keterikatan pegawai terhadap organisasi (*employee engagement*) dan meningkatkan responsivitas dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, efektivitas program kesejahteraan masih dipersepsikan beragam oleh pegawai, terutama terkait aspek transparansi kebijakan, keberlanjutan program, serta keterlibatan pegawai dalam proses perumusan kebijakan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh besaran manfaat yang diberikan, tetapi juga oleh proses tata kelola, komunikasi internal, dan pendekatan partisipatif.

Pemerintah daerah, termasuk DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, disarankan untuk memperluas cakupan program kesejahteraan tidak hanya dalam bentuk tunjangan finansial, tetapi juga mencakup pengembangan diri, penghargaan non-material, serta layanan kesehatan fisik dan mental. Selain itu, kebijakan fleksibilitas kerja dan *work-life balance* perlu ditingkatkan melalui pengaturan waktu kerja yang adaptif, pemberian cuti yang manusiawi, serta dukungan terhadap kebutuhan keluarga pegawai. Perbaikan lingkungan kerja juga penting untuk diprioritaskan, dengan memperhatikan kenyamanan fisik, transparansi sistem kerja, serta komunikasi antarpegawai yang sehat. Selanjutnya, evaluasi berkala terhadap efektivitas program kesejahteraan perlu dilakukan

dengan melibatkan pegawai, agar kebijakan yang dirumuskan benar-benar tepat sasaran, responsif terhadap perubahan kebutuhan, dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Adediyani, A. R., & Omorenuwa, O. L. (2021). Sectoral Analysis of Human Capital Investment, Labor Productivity and Poverty in Nigeria. *Srinwijaya International Journal of Dynamic Economics And Business*, 131–146.
- Amalia, S. D. (2024). Ketimpangan Gender dan Perlindungan Hukum bagi Buruh Perempuan: Studi Kasus PT Aice. *Tumou Tou Law Review*, 76–86.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Chari, R., Sauter, S. L., Sayers, E. L. P., Huang, W., Fisher, G. G., & Chang, C.-C. (2022). Development of the National Institute for Occupational Safety and Health worker well-being questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(8), 707–717.
- Dad, T. R. (2019). Studying the relationship between the productivity of manpower and strategic management in financial organizations: the case study of Tavor Bank. *Revista Gestão & Tecnologia*, 19(4), 81–93.
- Dewi, A. P., & Arisyahidin, A. (2021). Analisis Partisipasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intention To Stay Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 43–47.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221–234. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i1.511>
- García-Selva, A., Neipp, M.-C., & Martín-del-Río, B. (2025). Evaluating the Positive Functioning at Work (PF-W) Questionnaire: Insights into Predictive Factors of Well-Being Among Spanish Workers. *Behavioral Sciences*, 15(4), 455.
- Gunawan, E. K., Kalalo, E. T. S., Tarigan, G. O., & Rohman, A. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Transformational Leadership on Employee Performance in Teleworking Environment. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 13(1), 14–26.
- Hastari, S., Mufidah, E., Wahyudi, P., & Laksmi, D. (2021). Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity. *Management Science Letters*, 11(2), 425–434.
- Karimah, P. N., & Misra, F. (2020). THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN SUPPORTING LOCAL GOVERNMENTS' TAX APPARATUS TO OPTIMIZE LOCAL TAX REVENUE. *ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja)*, 4(01), 47–65.
- Karmawan, A., Komang, I., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Udayana University.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco: John Wiley & Sons.

- Miksza, P., & Elpus, K. (2018, March 29). 17Descriptive Research Design (P. Miksza & K. Elpus, Eds.). *Design and Analysis for Quantitative Research in Music Education*, p. 0. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199391905.003.0003>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126.
- Niks, I. M. W., Veldhuis, G. A., van Zwieten, M. H. J., Sluijs, T., Wiezer, N. M., & Wortelboer, H. M. (2022). Individual workplace well-being captured into a literature-and stakeholders-based causal loop diagram. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 8925.
- Ohoiwutun, Y. (2023). Human Capital and State Civil Apparatus Development. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(6), 2273–2280.
- Oranga, J., & Matere, A. (2023). Qualitative research: Essence, types and advantages. *Open Access Library Journal*, 10(12), 1–9.
- Priya, R. S., & Aroulmoji, V. (2020). A Review on Productivity and its Effect in Industrial Manufacturing. *International Journal of Advanced Science and Engineering*, 06(04), 1490–1499. <https://doi.org/10.29294/ijase.6.4.2020.1490-1499>
- Sauian, M. S., Kamarudin, N., & Rani, R. M. (2013). Labor productivity of services sector in Malaysia: Analysis using input-output approach. *Procedia Economics and Finance*, 7, 35–41.
- Siregar, T. T., & Sharendova, L. (2023). Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21952–21957.
- Sujendra, B., & Sihaloho, N. T. P. (2021). Etika Aparatur Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mempawah. *KEMUDI: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(01), 27–36.
- Suryani, I., Megawati, M., & Rahmani, S. (2021). Work from home during pandemic of covid-19: Effects on work life balance and job satisfaction. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 4(3), 277–287.
- Wei, Z., Binti Abdul Ghani, R., Binti Mat, N., & Binti Mat Isa, R. (2025). Multitasking and Workplace Well-being: The Roles of Job Stress and Job Autonomy. *Frontiers in Psychology*, 16, 1611876.
- Widodo, C. N. P., Nurhaeni, I. D. A., & Haryanti, R. H. (2020). Strengthening Civil Servant Performance through E-Performance Bureaucracy Reform at Surakarta Regional Public Hospital. *6th International Conference on Social and Political Sciences (ICOSAPS 2020)*, 303–312. Atlantis Press.
- Zahari, M., Syukri, M., Budiningtyas, D. P., & Hasibuan, N. V. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kesehatan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1151–1155.