

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
KESEHATAN MENTAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI SWASTA
DI BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**AGAM TRI RIZKI
NPM. 2161201131**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
KESEHATAN MENTAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI SWASTA
DI BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Oleh:

**AGAM TRI RIZKI
NPM. 2161201131**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BENGKULU



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

AGAM TRI RIZKI
NPM. 2161201131

Disetujui oleh:
Pembimbing

Dr. Meilaty Finthariasari, M.M.
NIDN: 0226058802

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Eurqonti Ransdiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

AGAM TRI RIZKI
NPM. 2161201131

Dewan Penguji:

- | | | |
|------------------------------------|---------|---------|
| 1. Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M. | Ketua | (.....) |
| 2. Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M. | Anggota | (.....) |
| 3. Dr. Meilaty Finthariasari, M.M. | Anggota | (.....) |





SERTIFIKASI

Saya **AGAM TRI RIZKI** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa benar skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis atau pada program studi lainnya. Karna karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 25 Juli 2025

Yang membuat



Agam Tri Rizki

NPM. 2161201131



SERTIFIKASI

Saya **AGAM TRI RIZKI** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa benar skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis atau pada program studi lainnya. Karna karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 25 Juli 2025
Yang membuat

Agam Tri Rizki
NPM. 2161201131

MOTTO

"Jangan takut gagal, tapi takutlah tidak pernah mencoba."

- Roy T. Bennett -

"Keberhasilan adalah hasil dari kerja keras, ketekunan, dan belajar dari kegagalan."

- Colin Powell -

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, uji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia yang luar biasa, memberi saya kekuatan dan membekali dengan pengetahuan serta memperkenalkan saya pada cinta. Berkat rahmat dan kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya skripsi sederhana ini dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Semua usaha yang saya lakukan hingga saat ini, saya persembahkan untuk orang-orang hebat yang selalu memotivasi, menjadi alasan saya tetap kuat sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

- ❖ Bapak dan ibu tercinta, bapak Jauhari (Alm) dan ibu Gusti Hartati terimakasih atas dukungan, doa dan pengorbanannya yang begitu luar biasanya. Sungguh cinta kasih bapak dan ibu yang tulus, dan kasih sayangnya yang tak akan pernah terlupa dan tak akan pernah tergantikan. Semoga kesuksesanku ini dapat membanggakan bapak dan ibu.
- ❖ Kakak-kakakku tersayang, Rahmat Jauhari dan Putri Julianti terimakasih atas doa dan dukungannya yang begitu luar biasa.
- ❖ Untuk pembimbing skripsi saya ibu Dr. Meilaty Finthariasari, M.M., terima kasih sudah membimbing skripsiku dengan penuh kesabaran, keiklasan serta tulus dalam membimbing penelitian ini hingga selesai, terima kasih banyak ibu.
- ❖ Untuk sahabat-sahabatku Hamdani, Dimas, Asep, Robby, dan Andriel Terimakasih untuk canda tawa, dan perjuangan yang kita lewati bersama
- ❖ Untuk almamater merah kebanggaanku dan kampus Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah membawa saya menjadi sosok manusia yang lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Robbi Penguasa sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, tiada daya dan upaya kecuali dari Engkau sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesehatan Mental Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Di Bengkulu".

Penulis mengakui bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tak langsung. Dengan terselesainya penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi dalam pembuatan skripsi ini, atas bantuan, dorongan, dan bimbingan yang diberikan. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa syukur, pada kesempatan ini, izinkan kami untuk menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Dr. Meilaty Fintahiasari, M.M., Selaku Pembimbing Skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta para Asisten Dosen pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah menuangkan ilmu kepada penulis selama mengikuti kuliah.

6. Pegawai Universitas Swasta di Bengkulu yang telah bersedia menerima dan memberi data atau informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka

Akhir penulis sangat berharap akan adanya doa agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, guna menambah wawasan dan pengetahuan kita yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan keseharian serta bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Amin, yarabbal'alam

Bengkulu, Juli 2025
Penulis

Agam Tri Rizki

ABSTRAK

Agam Tri Rizki, 2025. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesehatan Mental Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Di Bengkulu.

Pembimbing: Dr. Meilaty Finthariasari, M.M.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, bermutu, dan kompeten, perusahaan perlu melakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, dan pengembangan. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai sangat beragam, di antaranya adalah pengembangan karir dan kesehatan mental.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan kesehatan mental berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian ini adalah pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu. Metode penarikan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 92 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil olahan data, maka dari perhitungan computer yaitu perhitungan menggunakan SPSS 23.0 didapatkan persamaan regresinya adalah $Y=19,366 + 0,370 X_1 + 0,275 X_2$ dengan nilai R Square $R^2 = 0.263$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independent memberikan sumbangan sebesar 26,3% dalam mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis diperoleh pengembangan karir dan kesehatan mental bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kesehatan Mental, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Agam Tri Rizki, 2025. Analysis of the Influence of Career Development and Mental Health on the Productivity of Employees in Private Universities in Bengkulu.

Supervisor: Dr. Meilaty Finthariasari, M.M.

Human resources are the basic capital of an organization to carry out activities in achieving the predetermined goals. To produce good, quality, and competent human resources, companies need to carry out planning, procurement, maintenance, coaching, and development. The factors that influence employee productivity are very diverse, including career development and mental health.

This study aims to determine whether career development and mental health have a significant positive effect on increasing the productivity of employees in private universities in Bengkulu. This type of research is descriptive quantitative, and the subjects of this study are employees of private universities in Bengkulu. Sample collection was carried out using simple random sampling techniques. The number of respondents in this study was 92 people. Data collection methods used questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Based on the processed data, the computation using SPSS 23.0 obtained the regression equation $Y=19.366 + 0.370 X_1 + 0.275 X_2$ with an R Square value of $R^2 = 0.263$. This value means that the independent variables contribute 26.3% to influencing the dependent variable. The hypothesis test results indicate that career development and mental health together have a positive and significant effect on the productivity of employees in private universities in Bengkulu.

Keywords: Career Development, Mental Health, and Work Productivity.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SERTIFIKASI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II STUDI PUSTAKA	11
2.1. Deskripsi Konseptual	11
2.1.1. Produktivitas Kerja.....	11
2.1.2. Pengembangan Karir	18
2.1.3. Kesehatan Mental	31
2.1.4. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesehatan Mental terhadap Persepsi	39
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan	41
2.3. Kerangka Konseptual.....	43
2.4. Defenisi Operasional.....	43
2.5. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Tempat dan Tujuan Penelitian	46
3.2. Metode Penelitian	46
3.3. Populasi dan Sampel.....	47
3.3.1. Populasi	47
3.3.2. Sampel	48
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1. Penelitian Lapangan	49
3.4.2. Studi Kepustakaan.....	49
3.5. Teknik Analisis Data.....	50
3.5.1. Analisis regresi linear berganda.....	50

3.5.2. Analisis koefesien determinasi (R').....	50
3.5.3. Pengujian Hipotesa.....	51
3.5.4. Uji t.....	52
3.6. Instrumen Penelitian	52
3.6.1. Uji Validitas.....	54
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Hasil	56
4.1.1. Karakteristik Responden	56
4.1.2. Penentuan Range	60
4.1.3. Deskripsi Variabel.....	60
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	65
4.1.5. Analisis Data	67
4.1.6. Pengujian Hipotesis	70
4.2. Pembahasan.....	72
4.2.1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	73
4.2.2. Pengaruh Kesehatan Mental (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	74
4.2.3. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Kesehatan Mental (X_2)Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Defenisi Operasional variabel	44
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	54
Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	55
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir	61
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Kesehatan Mental	62
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja	63
Tabel 4.8 Hasil Output SPSS 23.0 Uji Normalitas menggunakan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	66
Tabel 4.9. Hasil Output SPSS 23.0 Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.10. Hasil Output SPSS 23.0 Uji Regresi Berganda.....	68
Tabel 4.11. Hasil Output SPSS 23.0 Uji Korelasi dan Determinan (R^2)	69
Tabel 4.12. Interpretasi Nilai Korelasi.....	69
Tabel 4.13. Hasil Output SPSS 23.0 Uji Simultan atau Uji F (F_{hitung})	70
Tabel 4.14. Hasil Output SPSS 23.0 Uji T.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	43
Gambar 3.1. Skema Desain Penelitian.....	47
Gambar 4.1. Hasil Output SPSS 23.0 Grafik Uji Normalitas	65
Gambar 4.2. Hasil Output SPSS 23.0 Grafik Uji Heterokedastisitas.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian langkah untuk mengatasi berbagai tantangan terkait karyawan, tenaga kerja, manajer, dan pekerja lain, guna mendukung kegiatan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Panggabean menyatakan bahwa aktivitas di area sumber daya manusia dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sudut pandang tenaga kerja. Dari sisi pekerjaan, fokus utamanya adalah pada analisis dan penilaian pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja, hal ini mencakup proses rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja. (Fachrurazi dkk, 2021:7).

Mengelola sumber daya menjadi hal yang sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Sarkawi (2020:5-6) menyatakan bahwa secara umum, sumber daya organisasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia mencakup semua individu yang menjadi bagian dari organisasi, masing-masing dengan peran dan fungsi yang berbeda. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yang mencakup potensi fisik dan non fisik. Sementara itu, sumber daya non manusia meliputi sumber daya alam, modal, peralatan, teknologi, bahan, dan lain-lain. Kedua jenis sumber daya ini sama pentingnya, tetapi sumber daya manusia lebih dominan, karena hanya sumber daya inilah yang memiliki akal, emosi,

keinginan, aspirasi, kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, serta mampu menghasilkan kinerja dan prestasi.

Sumber daya manusia dapat dilihat sebagai kekuatan yang berasal dari potensi individu dalam sebuah organisasi. Sumber daya ini merupakan fondasi utama bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, perusahaan perlu melaksanakan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pelatihan, dan pengembangan. Di setiap perusahaan, apapun ukuran atau skalanya, manusia tetap berperan sebagai kunci sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun suatu perusahaan dilengkapi dengan teknologi mutakhir, hal itu tidak akan dapat menggantikan peran dan posisi tenaga kerja yang berkinerja tinggi, profesional, bertanggung jawab, dan sadar akan kewajiban mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan maksimal, sehingga produktivitas pegawai dapat meningkat.

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai sangat beragam, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir mengacu pada serangkaian program, kebijakan, dan peluang yang dirancang untuk membantu pegawai mencapai potensi terbaik mereka dalam organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi swasta, pengembangan karir dapat mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, promosi, mentoring, hingga pemberian insentif berbasis kinerja. Pegawai yang merasa bahwa institusi tempat mereka bekerja memberikan perhatian pada pengembangan karirnya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang meningkat, dan loyalitas terhadap organisasi.

Penyediaan karir yang stabil dan jangka panjang merupakan *win-win solution* bagi kedua pihak, bagi organisasi dan karyawan. Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa organisasi perlu menyadari bahwa pengembangan karir yang positif bagi tenaga kerja adalah cara untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Dengan mengenali dan menanggapi kebutuhan karyawan dan akan mendapatkan hasil yang terbaik. Adanya pengembangan karir yang jelas mendorong individu termotivasi untuk memajukan organisasi dalam mencapai tujuan, menurut Dessler (dalam Umar, 2015).

Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah karena berfokus pada menghadapi tantangan bisnis di masa depan serta persaingan. Keberlangsungan pengembangan karir di masa mendatang sangat bergantung pada sumber daya manusia, yang perlu melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan karir bagi karyawan secara teratur setiap tahun. Dengan kata lain, pengembangan karir merupakan salah satu aktivitas dalam manajemen SDM yang harus dilakukan sebagai kegiatan resmi dan terintegrasi dengan aktivitas SDM lainnya. Kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk bersaing dan menghadapi tantangan dari berbagai pesaing, baik saat ini maupun yang akan datang, adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Norizka & Amalia, 2024) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang

lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu nilai t_{hitung} $6,738 > t_{tabel}$ $12,160$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Trisnanto, Istiatin, & Kustiyah (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta.

Kesehatan mental juga memainkan peran yang signifikan dalam produktivitas kerja pegawai selain pengembangan karir. Kesehatan mental merujuk pada kondisi emosional, psikologis, dan sosial yang memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak. Dalam lingkungan kerja, tekanan yang berasal dari beban kerja, konflik interpersonal, hingga kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada kesehatan mental pegawai. Gangguan kesehatan mental, seperti stres, kecemasan, dan depresi, dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif.

Kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial yang memungkinkan seseorang untuk mengelola stres, bekerja secara produktif, dan berkontribusi pada komunitasnya. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), kesehatan mental tidak hanya mencakup ketiadaan gangguan mental, tetapi juga kemampuan untuk menjalani kehidupan dengan optimal, mengelola tantangan sehari-hari, dan mencapai potensi penuh.

Kesehatan mental memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Harvard Business Review (2019) Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menginvestasikan dalam program kesehatan

mental untuk pegawai, seperti konseling dan pelatihan manajemen stres, mengalami peningkatan produktivitas sebesar 12% dalam waktu satu tahun. Selanjutnya Mental Health Foundation (2020) Penelitian di Inggris menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di lingkungan dengan dukungan kesehatan mental yang baik cenderung 21% lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang bekerja di lingkungan tanpa dukungan serupa.

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi yang berkewajiban untuk ikut andil dalam pembentukan karakter bangsa. Tenaga pendidik perguruan tinggi adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi) (Hasanah, Rajagukguk, Syafitri, & Pujahadi, 2021).

Di Kota Bengkulu sendiri, terdapat beberapa perguruan tinggi, di antaranya 3 universitas yaitu Universitas Muhammadiyah Bengkulu dan Universitas Dehasen, dan Universitas Hazairin. Selain itu terdapat 9 sekolah tinggi yaitu Sekolah Tinggi Kesehatan Al-Fatah Bengkulu, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Nahdlatul Ulama Bengkulu, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Bengkulu, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sapta Bakti, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tri Mandiri Sakti Bengkulu, Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Trisula, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusantara Bengkulu, Sekolah Tinggi Teknologi Bengkulu, serta 1 akademi yaitu AMIK Nusantara Bengkulu.

Tantangan untuk mendukung kesehatan mental pegawai menjadi semakin penting dalam konteks perguruan tinggi swasta. Perguruan tinggi swasta sering kali menghadapi keterbatasan anggaran, tuntutan kinerja yang tinggi, dan tekanan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Situasi ini dapat memengaruhi kesejahteraan pegawai, terutama jika tidak ada kebijakan yang jelas untuk menangani isu kesehatan mental di tempat kerja.

Keterkaitan antara pengembangan karir, kesehatan mental, dan produktivitas kerja belum sepenuhnya dipahami dalam konteks perguruan tinggi swasta. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor lain, seperti korporasi atau industri manufaktur, sehingga kurang menggambarkan dinamika yang terjadi di lingkungan pendidikan tinggi. Perguruan tinggi swasta memiliki karakteristik unik, seperti kompleksitas peran pegawai yang sering kali mencakup tugas administratif dan akademik sekaligus, serta tekanan untuk bersaing dengan institusi lain dalam merekrut mahasiswa dan mempertahankan kualitas pendidikan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara dengan salah satu pegawai di Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB), sebagai salah satu perguruan tinggi swasta yang cukup besar di Bengkulu, UMB telah menyadari dengan baik mengenai pengembangan karir bagi para pegawainya. Permasalahan pengembangan karir yang terjadi di UMB adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesempatan bagi setiap pegawai di dalam meningkatkan karir di dalam perguruan tinggi.
2. Proses pengembangan karir yang lambat sehingga dapat menurunkan

semangat pegawai di dalam bekerja.

3. Perguruan tinggi hanya memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi, pegawai tersebut juga harus memiliki kualitas kerja yang sangat baik.
4. Belum maksimalnya sistem pengembangan karir yang ditetapkan perguruan tinggi.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perguruan tinggi.

Terkait dengan kesehatan mental, penulis juga telah melakukan survei awal dan wawancara dengan salah satu pegawai di Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB), Permasalahan pengembangan karir yang terjadi di UMB sebagai berikut:

1. Banyak pegawai mengalami tekanan akibat beban kerja tinggi misalnya penelitian, pengajaran, administrasi, atau tuntutan publikasi, yang memicu stres kronis, kecemasan, atau berada dalam kondisi yang sangat kelelahan.
2. Pegawai mengeluh minimnya fasilitas konseling, pelatihan manajemen stres, atau kebijakan yang mengakomodasi kebutuhan psikologis.
3. Pegawai enggan mengakui gangguan mental karena takut dianggap lemah atau dihakimi oleh atasan/rekan.
4. Tuntutan kerja yang invasif, misalnya respons email 24 jam atau target penelitian tidak realistis mengganggu waktu istirahat dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kesehatan mental terhadap produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan empiris mengenai:

1. Bagaimana pengembangan karir memengaruhi produktivitas kerja pegawai di perguruan tinggi swasta.
2. Sejauh mana kesehatan mental berkontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Sinergi antara pengembangan karir dan kesehatan mental dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan agar pengelola perguruan tinggi swasta dapat merancang kebijakan dan program yang lebih strategis dalam mendukung pengembangan karir dan kesejahteraan mental pegawai. Dengan demikian, institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan daya saing perguruan tinggi di era globalisasi pendidikan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesehatan Mental Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Bengkulu".

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini guna tidak menyimpang maka peneliti membatasi pada pengaruh pengembangan karir dan kesehatan mental terhadap produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu?
2. Apakah kesehatan mental berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu?
3. Apakah pengembangan karir dan kesehatan mental berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu.
2. Mengetahui apakah kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja perguruan tinggi swasta di Bengkulu.
3. Mengetahui apakah pengembangan karir dan kesehatan mental berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Bagi Penulis

- a. Sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
- b. Upaya memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan di bidang pengembangan karir dan kesehatan mental terhadap prestasi kerja pegawai.

1.6.2. Bagi Perusahaan

- a. Gambaran yang jelas mengenai pengaruh pengembangan karir dan analisis terhadap produktivitas kerja
- b. Bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

1.6.3. Bagi Akademisi

Referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.