

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN BERSIFAT PELAYANAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)**

**EFFECT OF EMPLOYEES WELFARE EMPLOYEES ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY ON PT MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

NUR FITRIA SARI
17111024310709

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR 2018**

**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan terhadap Produktivitas
Karyawan pada PT Multi Harapan Utama (MHU)**

**Effect of Employees Welfare Employees on Employee
Productivity on PT Multi Harapan Utama (MHU)**

Nur Fitria Sari¹ Vera Anitra²

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun oleh:

NUR FITRIA SARI
17111024310709

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR 2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN BERSIFAT PELAYANAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)**

**Disusun Oleh:
Nur Fitria Sari
17111024310709**

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
25 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Susunan Dewan Penguji:

- 1. Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN.1104089001**
- 2. Damingun, S.E., M.M
NIDN.1117087203**

(.....)

(.....)

**Samarinda, 25 Juli 2018
Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur**

**(Prof. Dr. M. Wanyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802**

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama Peneliti : NUR FITRIA SARI
2. Tempat, Tgl lahir : Samarinda, 18 Februari 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Anak ke : 3 (Tiga)
5. Agama : Islam
6. Pekerjaan : Mahasiswi
7. Alamat : JL. Subulussalam RT. 29 NO. 11 Samarinda

B. DATA PENDIDIKAN

1. SD Negeri 015 Samarinda, Tamat Tahun 2008
2. SMP Aminah Syukur Samarinda, Tamat Tahun 2011
3. SMK Negeri 7 Samarinda, Tamat Tahun 2014
4. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Tahun 2014 – Sekarang.

C. DATA KELUARGA

1. Orang Tua :
Ayah : MUNIP
Ibu : DIAH SUKESI
2. Saudara :
Kakak Pertama : DIAN MAULITA SARI, S.E
Kakak Kedua : DITA MULIA SARI

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Multi Harapan Utama (MHU)

Effect of Employees Welfare Employees on Employee Productivity on PT Multi Harapan Utama (MHU)

Nur Fitria Sari¹ Vera Anitra²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. No HP 085247980127 sarifitria630@gmail.com¹
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jika perusahaan memberikan kesejahteraan yang optimal kepada setiap karyawannya maka otomatis produktivitas karyawan akan meningkat. Karyawan akan mendapat semangat yang lebih dalam bekerja sehingga hal tersebut akan membawa banyak peningkatan untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan terhadap produktivitas Karyawan PT Multi Harapan Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Multi Harapan Utama Data diambil dari kuisioner yang disebarakan ke 105 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang diolah dengan bantuan aplikasi program SPSS. Variable kesejahteraan bersifat pelayanan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas sebesar 12,785 tingkat sig. 0,00. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Kesejahteraan bersifat Pelayanan terhadap variable system Produktivitas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,613. Dengan demikian berarti bahwa sistem pengendalian manajemen pada PT Multi Harapan Utama dipengaruhi oleh produktivitas karyawan sebesar 61,3% sedangkan sisanya sekitar 38,7 % yang di pengaruhi oleh variable lain.

Kata Kunci : Kesejahteraan Bersifat Pelayanan, Produktivitas

ABSTRACT

Employee welfare is a service will greatly affect employee productivity. If the company provides optimal welfare to each employee then automatically productivity employees will increase. Employees will get a deeper passion in working so that will bring much improvement to the company. This study aims to determine the effect of employee welfare is the service to productivity PT Multi Harapan Utama. The population in this research is employees in PT Multi Harapan Utama Data taken from questionnaires distributed to 105 employees. The data analysis method used is simple linear regression analysis which is processed with the help of SPSS application program. Variable welfare is service has a significant influence on productivity of 12.785 sig level. 0.00. Based on the results of calculations simple regression analysis that has been done indicates terdapat influence between variables Welfare Services to variable system productivity. It can be seen on the coefficient of determination (R^2) that is equal to 0.613. Thus it means that management control system at PT Multi Harapan Utama is influenced by employee productivity equal to 61,3% while the rest about 38,7%.

Keywords: Prosperity of Service, Productivity.

PENDAHULUAN

Pentingnya kesejahteraan karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain, menurunkan tingkat pergantian karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan,

memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keikhlasan, dan menciptakan suasana yang harmonis dalam berorganisasi. Kesejahteraan karyawan ini sangat penting diaplikasikan oleh perusahaan, apabila tidak diaplikasikan perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki kinerja tinggi karena karyawan memilih bekerja di perusahaan yang lain.

Untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan tidaklah mudah bagi perusahaan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan seperti pemberian gaji dan upah yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan pemerintah, kerjasama antar rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, pemimpin yang adil, tidak ada diskriminasi antar golongan pekerja, tunjangan hari raya, pemberian jaminan kesehatan, uang makan dan perumahan dan pemberian seragam kerja.

Kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jika perusahaan memberikan kesejahteraan yang optimal kepada setiap karyawannya maka otomatis produktivitas karyawan akan meningkat. Karyawan akan mendapat semangat yang lebih dalam bekerja sehingga hal tersebut akan membawa banyak peningkatan untuk perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak mudah bagi perusahaan dan manajemen, namun dalam meningkatkan Produktivitas perusahaan dengan memberikan motivasi berupa kesejahteraan. Pihak manajemen perusahaan berupaya dan berharap dengan pemberian program kesejahteraan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan prestasi kerjanya.

Program kesejahteraan merupakan salah satu faktor motivasi yang dapat digunakan sebagai penggerak semangat kerja karyawan yang akhirnya akan memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sampai saat ini perusahaan belum dapat mengetahui apakah kebijaksanaan dalam memberikan program kesejahteraan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Harapan Utama. PT MHU merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara yang ada di Provinsi Kalimantan Timur dan perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak yang terdiri dari karyawan langsung dan kontraktor. Perusahaan tambang batubara yang cukup besar di Kalimantan Timur seperti PT MHU ini memiliki karyawan yang cukup banyak, sehingga kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting agar terwujud karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan yang dapat membuat karyawan sejahtera akan membuat produktivitas yang baik seperti karyawan akan menganggap bahwa bekerja itu sebagai ibadah, amanah, penuh keikhlasan dll. Berdasarkan uraian diatas sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan Terhadap Produktivitas Pada PT. Multi Harapan Utama”.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara umum kesejahteraan karyawan adalah biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan (Siagian, 2012;274).

Program kesejahteraan karyawan biasa juga disebut dengan tambahan pendapatan atau kompensasi pelengkap, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013;185) bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan. Kesejahteraan karyawan dibedakan dalam tiga program yaitu kesejahteraan bersifat ekonomis, kesejahteraan bersifat fasilitas, dan kesejahteraan bersifat layanan.

Kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan. Kaswan (2012;176) “diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis, fasilitas, dan layanan dirancang untuk memberikan perlindungan terhadap kestabilan ekonomi karyawan, bentuk aspirasi perusahaan dalam melayani karyawan dalam kehidupan sehari-hari, serta semata-mata karena merupakan bagian dari peningkatan kualitas kerja.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, product: result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity: having the ability

make or kreate, creative. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan

Atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi.

Hipotesis penelitian ini adalah Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Multi Harapan Utama.

METODE PENELITIAN

PT Multi Harapan Utama di Komplek Pesona Mahakam Jl.Pelita Blok B No.20-24 Samarinda Seberang, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 22, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Harapan Utama. Berdasarkan data karyawan PT Multi Harapan Utama di Samarinda 2018 jumlah keseluruhan karyawan yaitu 143 orang.

Sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 105 orang karyawan PT. Multi Harapan Utama di Samarinda.

Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu Penelitian adapun definisi operasional variabel penelitian yang di lakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Devinisi Orasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	KODE	SKALA
Kesejahteraan Pelayanan (X)	Asuransi	KP.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Kesehatan	KP.2	
	Transportasi	KP.3	
	Pinjaman Dana	KP. 4	
Produktivitas (Y)	Kemampuan	PK.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Meningkatkan Hasil yang di capai	PK.2	
	Semangat kerja	PK. 3	
	Pengembangan Diri	PK.4	
	Mutu	PK.5	
	Efesiensi	PK.6	

Metode Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui kesejahteraan karyawan Bersifat Pelayanan terhadap Produktivitas karyawan pada karyawan PT. Multi Harapan Utama digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2

Skala Penilaian

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

“Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrument berhubungan dengan ketepatan hasil”.

“Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tidak berubah” (Ghozali, 2013). Pendekatan yang digunakan adalah nilai besar composite reliability serta variance construct extrated dari masing-masing konstruk.

“Pengujian validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah variance extracted sebagai pelengkap ukuran construct reliability”. Angka yang direkomendasikan untuk nilai variance extracted > 0.50 (Ghozali, 2013).

“Sugiyono (2011:261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

“Model regresi linier sederhana: $\hat{y} = a + bx$, dimana \hat{y} adalah variabel tak bebas (nilai duga), x adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi, dan α , β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai beriku $Y = a + bX$ (**produktivitas = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan)**); besaran response yang ditimbulkan oleh predict (Kesejahteraan Karyawan)”.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat interval koefesien : sangat lemah, cukup, kuat, sangat kuat. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variable penjelas atau independen varibel kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut:

Jika $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas. Jika $t\text{ hitung} < t\text{ table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hasil

Penelitian ini di lakukan di PT. Multi Harapan Utama yang berada di kalimantan timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilah sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, kemudian diambil yang telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut untuk di gunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sampel yang tidak memenuhi kriteria-kriteria tersebut secara otomatis tidak digunakan sebagai responden. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Multi Harapan Utama.

Penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuisioner secara online melalui bantuan teknologi google docs. Jumlah kuisioner yang disebar sebanyak 110 orang dari tanggal 7 – 23 Mei 2018. Dari 110 kuisioner yang disebar kuisioner yang terisi sejumlah 108 orang dan sisanya 2 orang kuisioner tidak di isi karena menolak untuk mengisi.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden di peroleh data dimana tingkat pendidikan SLTA sejumlah 7,6%, Diploma sejumlah 8,8%, S1 sejumlah 87,5% dan S2 sejumlah 1,9%. Dari perhitungan tersebut karyawan di PT. Multi Harapan Utama mayoritas berpendidikan S1. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Harapan

Utama mayoritas Laki-laki yaitu 90,5% dan perempuan 9,5%.

Hasil yang di dapat dalam uji validitas untuk Variabel Kesejahteraan Karyawan dan Produktifitas karyawan menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan adalah valid, dan semua item-item pernyataan Produktifitas Karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Croanbach's Alpha dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan dan Produktifitas Karyawan pada karyawan PT. Multi Harapan Utama. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala untuk karyawan pada PT. Multi Harapan Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan dalam penelitian ini terbagi menjadi 4 (Empat) indikator yaitu Asuransi, Pemberian Kesehatan, Pemberian Transportasi, Pinjaman Dana dengan tiga item pernyataan. Tanggapan responden terhadap Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan pada PT. Multi Harapan Utama. Berdasarkan hasil analisis keseluruhan terhadap variabel Kesejahteraan Karyawab Bersifat Pelayanan dengan Duabelas item pernyataan/pertanyaan, dapat dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Penilaian Variabel Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

Indikator	Skor
Asuransi	4,51
Pemberian Kesehatan	4,59
Pemberian Transportasi	4,58
Pinjaman Dana	4,25
Rata-rata Skor	4,48

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel Kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan dengan empat indikator yaitu 4,48 berada pada rentang kategori skor 4,24 – 5,04 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Harapan Utama memiliki Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan yang baik dalam bekerja.

Variabel produktifitas karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri mutu dan efisien dengan enam item pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden terhadap produktifitas karyawan PT. Multi Harapan Utama. Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan terhadap variabel produktifitas karyawan dengan enam item pernyataan, dapat di dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Penilaian Variabel Produktifitas Karyawan

Indikator	Skor
Kemampuan	2,90
Meningkatkan Hasil Yang di Capai	2,71
Semangat Kerja	2,66
Pengembangan Diri	2,76
Mutu	2,87
Efisien	2,80
Rata-rata Skor	2,78

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel produktifitas karyawan dengan enam indikator yaitu 2,78 berada pada rentang 2,62 – 3,42 kategori skor atau berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Harapan Utama memiliki tingkat produktifitas yang sedang. Kondisi ini menunjukkan pengembangan karyawan untuk perusahaan sangat baik dengan di sertai adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan terhadap produktifitas karyawan pada PT. Multi Harapan Utama dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil analisis regresi linier sederhana.

Tabel 6
Hasil Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan Terhadap Produktifitas Karyawan. PT. Multi Harapan Utama.

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kesejahteraan Pelayanan	1,152	11,776	0,00
Konstanta	6,108		
F Hitung	138,679		
R Square	0,574		
Adjusted R	0,570		
R	0,758		
Variabel terikat Produktivitas (Y)			

Sumber: Data Diolah 2018

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kesejahteraan terhadap variabel produktifitas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,709. Dengan demikian berarti bahwa Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan pada PT. Multi Harapan Utama dipengaruhi oleh produktifitas karyawan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sekitar sekitar 42,6 % (dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 6,108 + 1,152X$).

Analisis diperoleh nilai thitung sebesar 11,776 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai ttabel sebesar 4,476, maka thitung > ttabel ($\alpha = 0,05$). Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain etos kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_0 di Tolak dan H_a di Terima.

Pembahasan

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Kesejahteraan bersifat Pelayanan Terhadap variabel system Produktivitas.

Hasil penelitian dan ditunjang dengan teori-teori yang ada dihasilkan hubungan positif yang signifikan antara Kesejahteraan bersifat pelayanan dengan produktivitas. Hal ini menunjukkan memang ada keterkaitan antara Kesejahteraan bersifat pelayanan dengan produktivitas. Adanya hubungan yang positif diantara variabel menunjukkan bahwa semakin tinggi Kesejahteraan Bersifat Pelayanan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah Kesejahteraan Bersifat pelayanan diberikan maka semakin rendah pula produktivitas nya.

Produktivitas kerja yang baik akan sulit terwujud dalam diri seorang pegawai, tetapi produktivitas kerja yang baik dapat terwujud dengan Diberikan Kesejahteraan Bersifat Pelayanan, dengan adanya Kesejahteraan Bersifat Pelayanan maka secara tidak langsung

akan muncul dengan sendirinya Produktivitas yang baik di sebuah perusahaan. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan dilakukan untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan (pegawai).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan yang memiliki Empat indikator Yaitu Asuransi, Pemberian Kesehatan, Pemberian Transportasi dan Pinjaman Dana dengan kategori sangat baik.

Variabel Produktivitas memiliki enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di

capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dengan kategori sedang.

Dengan demikian berarti bahwa Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan pada PT.

Multi Harapan Utama dipengaruhi oleh produktivitas karyawan sebesar Lima Puluh Tujuh

Koma Empat Persen sedangkan sisanya sekitar sekitar Empat Puluh Dua Koma Enam Persen

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka dapat

disimpulkan bahwa H_a diterima sedangkan H_0 ditolak dengan artian variabel Kesejahteraan

Karyawan Bersifat Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas

karyawan pada PT. Multi Harapan Utama.

Saran

Program kesejahteraan bersifat pelayanan memiliki peran yang penting sebagai landasan yang digunakan oleh PT Multi Harapan Utama dalam upaya membentuk Produktivitas kerja karyawan di PT Multi Harapan Utama. Program kesejahteraan Bersifat Pelayanan disarankan untuk dikembangkan secara lebih baik agar di masa depan dapat tercipta semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan sekarang.

Perusahaan hendaknya mempertahankan kesejahteraan Bersifat Pelayanan yang sudah cukup baik dan tetap berusaha untuk meningkatkan Produktivitas pada karyawannya. Hal ini perlu agar karyawan dapat bekerja dengan semangat sehingga Produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Hasil penelitian dapat acuan bagi universitas, dalam merancang Kesejahteraan Bersifat Pelayanan yang lebih tepat guna mendukung Produktivitas agar dapat lebih meningkatkan daya saing, karena hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh Kesejahteraan Bersifat Pelayanan terhadap Produktivitas adalah kuat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aditya, F.N. 2011. *Pengaruh upah, masa kerja, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan polwi Surakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anthony, Rober N dan Govindarajan, Vijay. 2012. *Sistem Pengendalian Manajemen* (Terjemahan). Jakarta:Salemba Empat.
- Budiadji, D. 2008. Karyawan Kontrak dan Outsourcing. Diakses dari halaman <http://www.karirup.com/2008/06/karyawan-kontrak-dan-outsourcing-apa-itu/>. tanggal 11 Mei 2011.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015. Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, B. 2008. *Upaya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) di Kebun Marihat untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Iskandar, Hartoyo, Ujang Sumarwan, dan Ali Khomsan. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga. Jurnal. Departemen Gizi Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Bogor
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Lenny. 2003. *Analisis Tingkat Upah dan Kesejahteraan Karyawan pada Beberapa Perusahaan Industri di Kota Medan*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Muchdarsyah Sinungan, 2009, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, edisi kedelapan, Jakarta, Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara. S, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Indonesia, Bogor.
- Ranu Pandojo, Heijrahman Dan Husnan Suad, 2004, *Manajemen Personalial*, BPFE, Yogyakarta.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.