

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

**EFFECT OF EMPLOYEES WORKING ECONOMICAL EMPLOYEES  
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY  
IN PT MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun oleh:**

**RANDY MARAKI**  
**17111024310715**

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

**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis Terhadap Produktivitas  
Karyawan pada PT. Multi Harapan Utama (MHU)**

**Effect of Employees Working Economical Employees  
on Employee Productivity  
in PT. Multi Harapan Utama (MHU)**

**Randy Maraki <sup>1</sup>      Vera Anitra <sup>2</sup>**

**NASKAH PUBLIKASI**

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



**Disusun oleh:**

**Randy Maraki**  
**17111024310715**

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

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Karya Tulis Ilmiah**

**PENGARUH KESEJAHTERAAN BERSIFAT EKONOMIS  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT. MULTI HARAPAUTAMA**

**Disusun Oleh:  
Randy Maraki  
17111024310715**

**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.110408900**
- 2. Damingun, S.E.,M.M  
NIDN.1117087203**

(.....)  
(.....)

**Samarinda, 25 Juli 2018**

**Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Dekan**

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

# **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Multi Harapan Utama (MHU)**

## **Effect of Employees Working Economical Employees on Employee Productivity in PT. Multi Harapan Utama (MHU)**

**Randy Maraki<sup>1</sup> Vera Anitra<sup>2</sup>**

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia.

No.Hp: 085333947277. [maraqirandy@gmail.com](mailto:maraqirandy@gmail.com)<sup>1</sup>

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimanta Timur<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Kesejahteraan bersifat ekonomis merupakan peran penting bagi karyawan sehingga harus dipenuhi. Program kesejahteraan bersifat ekonomis ini untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan pernah berakhir. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktifitas karyawan PTMulti Harapan Utama(MHU).Data diambil dari kuisisioner yang disebarakan ke 105 orang karyawan. Dimana sebagai variabel terikat adalah produktifitas karyawan dan variabel bebasnya adalah kesejahteraan bersifat ekonomis. Teknis analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier sederhana dengan bantuan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian variabel kesejahteraan bersifat ekonomis memiliki skor rata-rata 4,56 dengan kategori sangat baik, sedangkan untuk variabel produktifitas memiliki skor rata-rata 2,72 dengan kategori sedang. Pengaruh kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktifitas karyawan sebesar 62,09% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahetraan bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Maka dapat dinyatakan Ha diterima dan Ho ditolak.

Kata kunci : Kesejahteraan Bersifat Ekonomis, Produktifitas Karyawan

### **ABSTRACT**

*Welfare is economical is an important role for employees so that must be fulfilled. Welfare program is economical this is to give a additional security economic above the principal payments and the payment of stimulating and prizes that deals other. The need to increase productivity never going to end. The purpose of this research to test the influence of welfare is economical to productivity employees pt. multi hope the mhu ) .data taken from kuisisioner who distributed to 105 employees. Technique the analysis used is a technique analysis linear simple.*

*Where as the dependent variable is employee productivity and the independent variable is welfare is economic. Technical analysis used is a simple linear analytical technique with the help of SPSS 22. Based on the results of research the welfare variable is economical to have an average score of 4.56 with very good category, while for productivity variables have an average score of 2.72 with the category of being. Effect of welfare is economical to employee productivity of 62.09% while the rest is influenced by other factors, it can be concluded that ekjahetraan is economically significant effect on employee productivity. Then Ha can be accepted and Ho is rejected. Keywords: Economic Welfare, Employee Productivity*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya merupakan dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya

manusia yang dilakukan perusahaan dengan melakukan pemeliharaan kepada karyawannya. Agar karyawan dapat menunjang produktivitas dalam bekerja serta prestasi kerja meningkat, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan membentuk program kesejahteraan karyawan. Sehubungan dengan hal di atas, suatu perusahaan harus dapat memperhatikan dan mempertahankan kehidupan setiap karyawannya.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Hasibuan (2013) 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.

Setiap perusahaan tidak sama dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, baik macam komponennya maupun jumlahnya. Semua itu tergantung pada kemampuan, kebijaksanaan dan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan dan bagaimana sikap karyawan terhadap program kesejahteraan tersebut. Dengan adanya program kesejahteraan yang baik, terarah serta adil dan layak, diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak baik karyawan maupun perusahaan, karena karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan produktivitas yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kesejahteraan bersifat ekonomis merupakan peran penting bagi karyawan sehingga harus dipenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan pernah berakhir, adanya kompetisi global selalu ada sehingga perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan ekonomisnya untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi.

Menurut Heidjrahman dan SuadHusnan dalam Ardana, dkk. (2012), Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi daripada karyawan. Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi didunia ini, maka memiliki pegangan dalam ketidakpastian merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dibentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.

Sedangkan Moekijat (2010) berpendapat bahwa Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan serta dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis ini adalah tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, upah dan uang duka.

Produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, Pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga kualitasnya.

Dari uraian di atas terlihat bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Kantor PT. Multi Harapan Utama (MHU) mempunyai sasaran agar para pegawai dapat meningkatkan kualitas, keahlian dan produktivitas mereka agar semaksimal mungkin dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap karyawan dengan memberikan santunan sebagai sarana dalam menunjang kesejahteraan karyawan.

PT. Multi Harapan Utama dalam hal ini manajemen personalia melakukan usaha dengan cara memenuhi kesejahteraan bersifat ekonomisnya contohnya memberikan tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, pemberian upah dan uang duka. Karyawan yang produktivitas tinggi “dalam bekerja bisa dilihat dari kedisiplinannya, penyelesaian pekerjaannya, dukungan karier dari perusahaan serta pemenuhan kebutuhan kesejahteraan hidupnya. Jika kebutuhan pokok karyawan tersebut terpenuhi, maka diharapkan karyawan akan lebih meningkat produktivitas dalam bekerja, karena pada dasarnya turunya produktivitas karyawan bersumber dari ketidakpuasan.

PT Multi Harapan Utama (MHU) adalah kontraktor yang ditunjuk oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan kegiatan pertambangan (eksplorasi dan operasi produksi) batubara, berdasarkan Perjanjian Kerjasama Pengusahaan Pertambangan Batubara (PKP2B) Generasi 1 Wilayah

operasi MHU terletak di Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Eksplorasi pertama MHU dimulai pada 1987, disusul produksi batubara pada 1992. Pada 2013, komposisi kepemilikan MHU mengalami perubahan, sehingga saat ini Perusahaan dimiliki oleh Private Resources Pty. Ltd. (40%) dan PT Pakarti Putra Sang Fajar (60%). MHU mengelola wilayah operasi seluas 46.062,65 Ha, didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 1450 orang, yang terdiri dari karyawan langsung dan para kontraktor. Kapasitas produksi MHU pada 2018 ditargetkan mencapai 12 juta ton per tahun.

PT Multi Harapan Utama 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 kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis.

Febryanti (2011) Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Superintendent, Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif, dan tunjangan) sebesar 94,5%. sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Danang Agil Wicaksono (2015) Meneliti tentang Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel motivasi (X3) “berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan variabel kompensasi (X4) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 86,4% sedangkan sebanyak 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tujuan Penelitian Untuk mendeskripsikan kesejahteraan bersifat ekonomis di PT Multi Harapan Utama, Untuk mendeskripsikan produktivitas karyawan di PT Multi Harapan Utama dan Untuk menguji praktik kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Harapan Utama.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Moekijat (2010) program kesejahteraan bersifat ekonomis bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.

Menurut Handoko (2012), bahwa: kesejahteraan yang bersifat ekonomis adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi. Program asuransi ini biasa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan. Dan asuransi kecelakaan. Disamping asuransi ada beberapa benefits bukan asuransi yang dapat meningkatkan perasaan atau jaminan keamanan. Benefits tersebut bermaksud untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun.

Menurut Yunarsih dan Suwatno (2013), Kesejahteraan yang bersifat ekonomis adalah imbalan yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan secara ekonomis. Diantaranya dapat berbentuk Tunjangan hari raya, Tunjangan akhir tahun, Upah dan, Uang duka

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Definisi produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:106), bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*.

Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi.

Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja. Sedangkan menurut penelitian formulasi National Productivity Board Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan Pengetahuan, Ketrampilan, Kedisiplinan, Upaya pribadi dan Kerukunan kerja, Yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui Manajemen dan metode kerja yang lebih baik, Penghematan biaya, Ketepatan waktu dan System dan teknologi yang lebih baik.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metodemetode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani). Menurut Siagian produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut Siagian adalah (Siagian, Sondang P) Pendidikan, Pelatihan, Penilaian prestasi kerja, Sistem imbalan, Motivasi dan Kepuasan kerja.

Untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsonomengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu (Sumarsono Sonny) Pendidikan, Ketrampilan, Disiplin, Motivasi, Sikap, etika kerja, Gizi, kesehatan, Tingkat penghasilan, Jaminan lingkungan dan iklim kerja, Hubungan industrial, Teknologi, Sarana produksi dan Manajemen dan kesempatan berprestasi. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain *Knowledge, Skills, Abillities, Attitude dan Behaviors*.

Hipotesis penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Multi Harapan Utama.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Multi Harapan Utama yang beralamatkan 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. Berdasarkan data karyawan PT. Multi Harapan Utama di Samarinda 2018 jumlah keseluruhan karyawan yaitu 143 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat. Menurut Arikunto (2010:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan rata-rata yang ada dalam populasi itu. Adapun untuk menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variable penelitian yang di lakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
**Definisi Operasional Variabel Kesejahteraan Bersifat Ekonomis dan Produktifitas**

VARIABEL	INDIKATOR	KODE	SKALA
Kesejahteraan bersifat Ekonomis (X)	Tunjangan hari raya	KF.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sanagat setuju sampai sangat tidak setuju
	Tunjangan akhir tahun	KF.2	
	Upah	KF.3	
	Uang duka	KF.4	
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	PK.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sanagat setuju sampai sangat tidak setuju
	Meningkatkan Hasil yang di capai	PK.2	
	Semangat kerja	PK.3	
	Pengembanga Diri	PK.4	
	Mutu	PK.5	
	Efesiensi	PK.6	

Sumber:Data primer di olah,juni 2018

### Metode Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui , kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Harapan Utamadigunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, yaitu dengan rumus 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 instrumen 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 *varience extracted* > 0.50 (Ghozali, 2013).



Dalam Somantri (2011), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam 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 ( $\alpha$ ),  $b$  adalah penduga bagi koefisien regresi ( $\beta$ ), dan  $\alpha, \beta$  adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut  **$Y = a + bX$  (Kesejahteraan Bersifat Ekonomis = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predict (Produktivitas).**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap, produktivitas karyawan pada Multi Harapan Utama kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sebagai berikut Sugiyono, (2012).

**Tabel 3**  
**Interval Koefisien**

INTERVAL	KETERANGAN
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan “hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktivitas karyawan. 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 bersifat ekonomis terhadap produktivitas karyawan. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktivitas karyawan.

## Hasil

Penelitian ini dilakukan di PT. Multi Harapan Utama yang berada di Kalimantan Timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilih sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, kemudian diambil yang telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut untuk digunakan 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 disebarkan sebanyak 110 orang dari tanggal 7 – 23 Mei 2018. Dari 110 kuisioner yang disebarkan kuisioner yang terisi sejumlah 108 orang dan sisanya 2 orang kuisioner tidak diisi karena menolak untuk mengisi.

Berdasarkan berdasarkan tingkat pendidikan responden di peroleh data dimana tingkat pendidikan SLTA sejumlah 7,6%, Diploma sejumlah 4,8%, 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 bersifat ekonomis dan produktivitas karyawan menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan kesejahteraan karyawan

bersifat ekonomis adalah valid, dan semua item-item pernyataan produktivitas karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $> 0,5$ . Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, 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 bersifat Ekonomis dan Produktifitas 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 bersifat Ekonomis dalam penelitian ini terbagi menjadi 4 (empat) indikator yaitu Tunjangan hari raya, Tunjangan akhir tahun, Upah dan Uang duka, dengan Empat item pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden terhadap Kesejahteraan bersifat Ekonomis pada PT. Multi Harapan Utama terdapat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Penilatan variabel Kesejahteraan Bersifat Ekonomis (X)**

No	Indikator	Skor
1	Ekonomis Atas Tunjangan Hari Raya	4,71
2	Ekonomis Atas Tunjangan Akhir Tahun	4,69
3	Ekonomis Atas Upah	4,32
4	Ekonomis Atas Uang Duka	4,52
Rata-rata skor		4,56

Sumber : Data diolah, juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis dengan 4 indikator yaitu 4,56 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 tingkat kesejahteraan yang bersifat ekonomis dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

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 lihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Penilaian Variabel Produktifitas Karyawan**

No	Indikator	Skor
1	Kemampuan	2,57
2	Meningkatkan Hasil Yang di Capai	2,71
3	Semangat Kerja	2,66
4	Pengembangan Diri	2,85
5	Mutu	2,80
6	Efisien	2,76
Rata-rata Skor		2,72

Sumber : data diolah, juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel produktifitas karyawan dengan enam indikator yaitu 2,72 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 ekonomis 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. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Data Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Multi Harapan Utama.**

Variabel Bebas	Koefisien	t hitung	Probabilitas
	Regresi		(Sig. t)
Kesejahteraan Bersifat Ekonomis	1.363	13.002	0,00
Konstanta	1.887		
F Hitung	169.040		
R Square	0,621		
Adjusted R Square	0,618		
R	0,788		
Variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y)			

Sumber: Data di olah, juni 2018

Berdasarkan 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 0,621. Dengan demikian berarti bahwa kesejahteraan karyawan pada PT. Multi Harapan Utama dipengaruhi oleh produktifitas karyawan sebesar 62,09% sedangkan sisanya sekitar 37,91 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut :  $Y = 1,887 + 1,363X$ .

Untuk menguji apakah variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13.002 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha$ ,  $b = 0,05$ ) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,659, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha, b = 0,05)$ . Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas. Sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_0$  di Tolak dan  $H_a$  di Terima

### **Pembahasan**

Variabel kesejahteraan bersifat Ekonomis diukur berdasarkan empat indikator tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, upah dan uang duka. Sedangkan variabel produktifitas diukur berdasarkan enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Pada penelitian yang saya lakukan adalah mencari apakah terdapat pengaruh ataukah tidak terdapat pengaruh antara kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktifitas. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan bersifat ekonomis terhadap produktifitas.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab meningkatnya produktifitas seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Salah satunya dengan adanya kesejahteraan bersifat ekonomis yang di berikan perusahaan untuk karyawan dengan bertujuan menunjang peningkatan produktifitas karyawan.

Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan ekonomis yang mampu membuat karyawannya lebih berinovasi dalam berfikir untuk tujuan kemajuan perusahaan kedepannya. Langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik salah satunya dengan memberikan kesejahteraan yang bersifat ekonomis, karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang lebih produktif.

Produktifitas merujuk pada sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat produktifitas yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat produktifitas yang tinggi biasanya mempunyai pola pikir yang berinovasi untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat produktifitas yang rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun sekitarnya.

### **Kesimpulan Dan Saran**

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan bersifat ekonomis sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dari empat indikator yaitu tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, upah dan uang duka, dengan Empat item pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden terhadap kesejahteraan bersifat ekonomis Mendapatkan skor tertinggi berada pada indikator kepuasan tunjangan hari raya keagamaan dengan pernyataan saya puas atas tunjangan yang diberikan sesuai dengan yang di harapkan setiap karyawan, dengan kriteria Sangat baik.

Dari data diatas berdasarkan respon karyawan PT. Multi Harapan Utama terhadap produktifitas berdasarkan kuisisioner produktifitas yang telah dibagikan berdasarkan skor tertinggi berada pada diketahui skor indikator pengembangan diri dengan pernyataan saya puas atas kemampuan yang sesuai dengan yang di harapkan setiap perusahaan, dengan kriteria sedang. Berdasarkan hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan memberikan tingkat produktivitas sesuai dengan apa yang diterima sehingga karyawan dalam memberikan sikap pengembangan diri untuk perusahaan dengan baik dan membuktikan bahwa pengembangan diri dapat memicu dampak produktifitas karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

Disarankan perusahaan dapat mengoptimalkan kesejahteraan ekonomisnya karena dari hasil penelitian diatas kesejahteraan bersifat ekonomis hasilnya menunjukan berada pada kategori sangat baik.

Dalam Indikator kesejahteraan bersifat ekonomis di PT. Multi Harapan Utama terdapat tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, upah dan uang duka saya berharap perusahaan perlu menambahkan beberapa indikator lain seperti, uang transportasi uang makan dan lain-lain agar karyawan lebih menunjang produktivitasnya dalam bekerja.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dalam memberikan produktifitas karyawan agar hasilnya lebih sempurna.

## Referensi

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian : Kuantitatif . Kualitatif dan R&D (a)* Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2010. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Kebijakan publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.