

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN BERSIFAT FASILITAS
TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN
PADA PT. MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)**

*EFFECT OF WELFARE IS FACILITY ON PRODUCTIVITY
IN PT. MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)*

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

ROIS TRIAMANDA
17111024310718

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

**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas
Terhadap Produktifitas Karyawan
pada PT. Multi Harapan Utama (MHU)**

*Effect of Welfare is Facility on Productivity
in PT. Multi Harapan Utama (MHU)*

Rois Triamanda¹ Vera Anitra²

Naskah Publikasi

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



Disusun Oleh:

Rois Triamanda
17111024310718

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

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN BERSIFAT FASILITAS
TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN
PADA PT. MULTI HARAPAN UTAMA**

Disusun Oleh:
ROIS TRIAMANDA
17111024310718

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

Dekan

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



RIWAYAT HIDUP

Nama : ROIS TRIMANDA
Tempat Tanggal Lahir : SAMARINDA, 08 AGUSTUS 1993
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI
Agama : ISLAM
Alamat : JL. SENTOSA GG. KENANGAN 7 NO. 136 RT. 76
KEL.SUNGAIPINANGKEC. SUNGAI PINANG DALAM
No Telp : 081247063451

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

- 1999 – 2006 SD Negri 020 Samarinda
- 2006 – 2009 Mts Normal Islam Samarinda
- 2009 – 2011 SMK Negri 5 Samarinda

**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas
Terhadap Produktifitas Karyawan
pada PT. Multi Harapan Utama (MHU)**

*Effect of Welfare is Facility on Productivity
in PT. Multi Harapan Utama (MHU)*

Rois Triamanda¹ Vera Anitra²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. No Hp: 081247063451. Roistriamanda123@gmail.com¹
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan merupakan kunci dari pencapaian prestasi perusahaan untuk dapat bersaing didunia bisnis baik dari tingkat nasional hingga internasional. Dalam 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,serta 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. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas dalam produktifitas pekerja secara stimulan untuk mengetahui kesejahteraan karyawan secara fasilitas, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Harapan Utama, sempel penelitian ini adalah 105 orang.Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.Hasil dari keseluruhan dapat di simpulkan koesoner yang telah di sebarakan kepada sejumlah responden bahwa pelaksanaan program kesejahteraan bersifat fasilitas berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT. Multi Harapan Utama.

Kata kunci: Fasilitas, Produktifitas

ABSTRACT

Employee welfare is the key to achieving the company's achievements to be able to compete in the business world from national to international level. In realizing employee welfare it is not easy for the company, there are several factors that influence employee welfare such as timely and in accordance with government regulations, as well as good partnerships, good work environment, fair leaders, no discrimination between groups of workers, holiday allowances, health insurance, food and housing money and work uniforms. The purpose of the study was to determine the effect of employee welfare programs on facilities in the stimulant productivity of workers to determine the welfare of employees on a facility basis, the population in this study were employees of PT. Multi Harapan Utama, this research was 105 people. This study uses simple linear regression. The results of the whole can be concluded by Koesoner which has been distributed to a number of respondents that the implementation of a welfare program is a facility affecting the productivity of employees at PT. Multi Harapan Utama.

Keywords: Facilities, Productivity

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi perusahaan yang berorientasi laba (*profit organization*) maupun organisasi yang berorientasi nirlaba (*non-profit organization*) sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting selain dari beberapa faktor lainnya yakni yaitu faktor modal, mesin, pasar, metode dan material. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi, karena manusia sumber daya manusia sangat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, oleh karena itu salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Apabila kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka tujuan organisasi akan mudah di capai bersama, sebaliknya jika kesejahteraan karyawan tidak dapat terpenuhi dengan baik maka dapat menyebabkan terlambatnya tujuan organisasi dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2012) kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan. Adapun kesejahteraan karyawan dapat di nilai dari beberapa hal yaitu berupa ekonomis, fasilitas dan pelayanan.

Fasilitas yang terdapat dalam perusahaan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, yang mana dapat menunjang hasil yang positif dalam penyelesaian suatu masalah. Menurut Handoko (2012) kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan dibidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Karyawan agar tetap produktif dalam mengemban tugas yang di kerjakan maka perusahaan harus memberikan fasilitas yang memadai dalam perusahaan, dalam pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah karena seluruh karyawan memiliki keterampilan, pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda. Dalam hal ini perusahaan memberikan fasilitas yang membuat seluruh karyawan merasa nyaman, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki produktivitas yang baik.

Memberikan fasilitas yang nyaman berarti mewujudkan peningkatan produktivitas karyawan yang lebih baik serta fasilitas kerja dapat sebagai alat atau suatu sarana dan prasarana untuk membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerjaan karyawan akan lebih produktif.

Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif menurut Handoko (2000) adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Moenir (2011) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Menurut Moekijat (2010)

program fasilitatif adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhi sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan.

Produktifitas karyawan dalam perusahaan dapat di lihat dari beberapa faktor kesejahteraan karyawan yakni faktor ekonomis, pelayanan dan fasilitas. Fasilitas dapat menjadi faktor terpenting dalam kesejahteraan karyawan dimana fasilitas kantor yang berupa sarana dan prasarana yang di sediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktifitas setiap karyawan perusahaan, sehingga produktifitas karyawan dapat di artikan sebagai sarana yang telah di sediakan oleh perusahaan yang berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-hari.

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 (<http://mhucoal.co.id/id/management-profile/>, di akses 15 maret)

Perusahaan yang mendapatkan ijin untuk mengelola hasil bumi secara resmi dari pemerintah harus memiliki manajemen yang sangat baik karena dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut terdapat faktor yang sangat penting yakni manusia yang melakukan semua aktifitas yang berkesinambungan dari mesin, pasar, maupun metode pengelolaan yang di gunakan. Guna dalam kelancaran semua komponen tersebut maka perlunya sebuah manajemen yang dapat menciptakan kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai produktifitas yang maksimal perlunya kesejahteraan karyawan yang berupa fasilitas yang di berikan kepada karyawan.

Menciptakan kesejahteraan karyawan tidaklah mudah bagi perusahaan, terdapat beberapa jenis yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan seperti ekonomis, fasilitas dan pelayanan. Dari ketiga jenis tersebut sangat berkaitan dalam mewujudkan sebuah kesejahteraan karyawan, dalam tercapainya kesejahteraan karyawan maka dalam penyelesaian tugas yang di selesaikan karyawan akan mendapatkan hasil yang produktif bagi karyawan tersendiri maupun tujuan perusahaan secara bersamaan. Dari adanya ketiga jenis kesejahteraan akan terciptakan seorang karyawan yang produktifitasnya baik dalam perusahaan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kesejahteraan terhadap produktifitas karyawan PT. Multi Harapan Utama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktifitas karyawan PT. Multi Harapan Utama. Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Multi Harapan Utama.*

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2006) jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah financial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan".Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Menurut Handoko (2012) kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya.Dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan dibidang kehidupan rutin karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Moekijat (2010) program fasilitatif adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhi sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Berdasarkan paparan tersebut bahwa kesejahteraan yang bersifat fasilitas merupakan fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan agar berguna untuk meningkatkan produktifitas karyawan.

Masing-masing program pelayanan bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus.Diantaranya Mesjid/Musholla,Olahraga,Pendidikan/Seminar,Cuti,Koperasi, dan Izin.

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 (dalam Sutrisno, 2009) 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 kreate, 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.Sedangkan 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 metode-metode 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 Sumarsono mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu (Sumarsono Sonny,) Pendidikan, Ketrampilan, Disiplin, Motivasi, Sikap dan etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Jaminan lingkungan dan iklim kerja, Hubungan industrial, Teknologi, Sarana produksidan Manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain : *Knowledge, Skills, Abilities, Attitude dan Behaviors*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Multi Harapan Utama yang bealamatkan 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 kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas terhadap produktifitas karyawan pada PT Multi Harapan Utama.

Sampel bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat. Menurut Arikunto (2010) 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. Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 105 orang karyawan pada PT. Multi Harapan Utama di Samarinda.

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 Fasilitas dan Produktifitas

VARIABLE	INDIKATOR	KODE	SKALA
Kesejahteraan bersifat Fasilitas (X)	Tempat Ibadah	KF.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Olahraga	KF.2	
	Beasiswa bagi anak karyawan	KF.3	
Produktivitas Kerja (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	
	Efisiensi	PK.6	

Metode Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas PT. Multi Harapan Utama digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval di gunakan katagori-katagori 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 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.

Dalam Somantri (2011) dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan

untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2011) 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 (r), dan α, β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut $Y = a + Bx$ (**Produktivitas = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan)**); besaran *response* yang ditimbulkan oleh *predict* (Kesejahteraan Karyawan),

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap produktivitas pada PT. 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
≥0,25– 0,5	Korelasi Cukup
≥0,5–0,75	Korelasi Kuat
≥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 (R²) 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 variable penjelas atau independen variabel Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika t-hitung dan t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap produktivitas. Jika t hitung < t table, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap produktivitas.

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 *googledocs*. Jumlah kuisioner yang disebarkan

sebanyak 110 orang dari tanggal 17–23 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 diperoleh data dimana tingkat pendidikan SLTA sejumlah 7,6%, Diploma sejumlah 3%, 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 didapat dalam uji validitas untuk Variabel Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas dan Produktifitas karyawan menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas adalah valid, dan semua item-item pernyataan Produktifitas Karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variable adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas dan Produktifitas karyawan PT. Multi Harapan Utama. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan. Variabel Kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 (tiga) indikator yaitu kerja di fasilitas tempat ibadah, fasilitas sarana olahraga dan fasilitas beasiswa bagi anak karyawan dengan satu item pernyataan. Tanggapan responden terhadap kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas pada PT. Multi Harapan Utama. Berdasarkan hasil analisis keseluruhan terhadap variable kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas dengan tiga item pernyataan/pertanyaan, dapat dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada table 4 sebagai berikut:

Tabel. 4
Penilaian Variabel Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas (X)

Indikator	Skor
Fasilitas Atas Tempat Ibadah	4,60
Fasilitas Atas Sarana Olahraga	4,43
Fasilitas Atas Beasiswa Anak Karyawan	4,43
Rata-rata Skor	4,49

Sumber : data di olah, juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas dengan tiga indikator yaitu 4,49 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 fasilitas yang sangat baik dalam bekerja.

Variabel produktifitas karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi enam indikator

yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, 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 variable produktifitas karyawan dengan enam item pernyataan, dapat dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indicator pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel. 5
Penilaian Produktifitas Karyawan (Y)

Indikator	Skor
Kemampuan	2,57
Meningkatkan Hasil Yang di Capai	2,71
Semangat Kerja	2,66
Pengembangan Diri	2,85
Mutu	2,80
Efisien	2,76
Rata-rata Skor	2,72

Sumber: data diolah, juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variable produktifitas karyawan dengan enam indicator 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 disertai adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas terhadap produktifitas karyawan pada PT. Multi Harapan Utama dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS22 dengan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada table 6 berikut:

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

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kesejahteraan Bersifat Fasilitas	1,349	8,848	0,000
Konstanta	8,573		
F Hitung	78,283		

R Square	0,432
Adjusted Square	0,426
R	0,657
Variabel terikat Produktifitas Karyawan (Y)	

Sumber:datadiolah,juni2018

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 0,709. Dengan demikian berarti bahwa kesejahteraan karyawan bersifat pada PT. Multi Harapan Utama dipengaruhi oleh produktifitas karyawan sebesar 43,2% sedangkan sisanya sekitar 56,8% 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: $Y = 8,573 + 1,349X$.

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 8,848 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai t table sebesar 1,659, maka t hitung lebih besar t table ($\alpha = 0,05$). 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 disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Variabel kesejahteraan bersifat fasilitas diukur berdasarkan tiga indikator fasilitas tempat ibadah, fasilitas olahraga dan fasilitas pemberian beasiswa anak karyawan. 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 atau tidak terdapat pengaruh antara kesejahteraan bersifat fasilitas terhadap produktifitas. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan bersifat fasilitas terhadap produktifitas.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab meningkatnya produktifitas seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Salah satunya dengan adanya fasilitas yang di berikan perusahaan untuk karyawan dengan bertujuan menunjang peningkatan produktifitas karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan fasilitas yang mampu membuat karyawannya lebih produktif dalam berfikir untuk tujuan kemajuan perusahaan kedepannya. Langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik salah satunya dengan memberikan kesejahteraan yang bersifat fasilitas, 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

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah saya lakukan dapat di ambil beberapa kesimpulan antara lain:

Kesejahteraan fasilitas yang berupa fasilitas tempat ibadah, fasilitas olahraga dan fasilitas beasiswa bagi anak karyawan yang di berikan oleh perusahaan sudah maksimal sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan secara signifikan.

Hasil dari keseluruhan pembahasan dapat di simpulkan dari koesoner yang telah di sebarakan kepada sejumlah responden bahwa pelaksanaan program kesejahteraan fasilitas terhadapat produktifitas karyawan di PT. Multi Harapan Utama sudah sesuai standar yang di miliki perusahaan karena banyaknya responden yang mengatakan setuju maupun sangat setuju.

Penyediaan kesejahteraan fasilitas di sesuaikan dari kemampuan perusahaan dengan tidak mengurangi kebutuhan pekerja dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan, sehingga dengan peningkatan kesejahteraan fasilitas dapat meningkatkan produktifitas karyawan PT. Multi Harapan Utama.

Saran

Peneliti memberikan masukan kepada PT. Multi Harapan Utama antarlain: Dalam Indikator kesejahteraan bersifat fasilitas di PT. Multi Harapan Utama terdapat fasilitas tempat ibadah, fasilitas olahraga dan fasilitas beasiswa untuk anak karyawan. Diharapkan perusahaan dapat menambah beberapa indikator kesejahteraan fasilitas seperti kesejahteraan bersifat fasilitas koprasi perusahaan, kesejahteraan fasilitas cuti atau izin dan fasilitas tunjangan operasional yang di butuhkan banyak karyawan.

Karyawan diharapkan melakukan pekerjaan lebih baik, dapat terjadi apabila perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan melalui fasilitas yang sesuai dengan yang di harapkan karyawan

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kesejahteraan bersifat fasilitas maupun produktifitas.

Refrensi

Aditya, F.N. 2011. *Skripsi*: Pengaruh upah, masa kerja, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan polwi Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Ardana, I Komang.Ni Wayan dan I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Mandar Maju. Bandung.
- Panggabean, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- . 2017. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung. Alfabeta.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- S.P Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

