

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. INDUSTRI KARET DELI
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**KIKI ASTRIA
NIM : 09 832 0097**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan

Nama Mahasiswa : KIKI ASTRIA

No. Stambuk : 09 832 0097

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II

(Eka Dewi Setia Tarigan, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

Kiki Astria. NPM. 098320097. “Pengaruh Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Industri Karet Deli Medan”, Skripsi 2013. Dibawah bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun, MSi sebagai Pembimbing I dan Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi sebagai Pembimbing II.

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan karyawan ini harus disusun berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan serta berpedoman pada kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan dan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu mempunyai hubungan antara variabel yang di teliti dengan variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Industri Karet Deli Medan yang berjumlah sekitar 33 orang. Sampel yaitu seluruh karyawan tetap di PT. Industri Karet Deli Medan yang berjumlah 33 orang, dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa variabel kesejahteraan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,545 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Industri Karet Deli Medan dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,955 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Industri Karet Deli Medan. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,163 > 4,897$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Industri Karet Deli Medan

Kata Kunci : Kesejahteraan, Kepuasan, Produktivitas Kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat berproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara terus menerus. Produktivitas kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, produktivitas kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Sadarmayanti (2007 : 80) menjelaskan bahwan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Produktivitas kerja karyawan menjadi topik yang sangat penting. Secara umum suatu perusahaan tentunya

menginginkan adanya kemajuan dalam usahanya, dengan kata lain perusahaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/2/24

Access From (repository.uma.ac.id)5/2/24

bergantung pada faktor penggunaan teknologi mutakhir berupa mesin-mesin industri, faktor modal yang besar, faktor bahan baku yang banyak, namun juga tergantung daripada faktor tenaga kerja perusahaan itu sendiri. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dapat berupa pemberian kesejahteraan kepada karyawan dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan karyawan ini harus disusun berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan serta berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Kesejahteraan bagi karyawan harus terpenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan non materil yang diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Disamping faktor kesejahteraan karyawan, faktor kepuasan kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat diartikan sebagai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif dan yang berbeda dari

pemikiran objektif. Menurut Siagian (2008: 295), “Kepuasan kerja adalah cara pandang seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya”. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasannya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti berkurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang; keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambil di tempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan; mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

PT. Industri Karet Deli Medan bergerak di bidang Badan usaha nasional yang didirikan dari modal dalam negeri ini memproduksi berbagai produk berbahan karet, seperti ban. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pemberian fasilitas perumahan, kesehatan, pendidikan, kredit dan jamsostek. Fenomena yang dijumpai diperusahaan bahwa kurangnya pemberian kesejahteraan kepada karyawan bawahan sehingga berdampak menurunnya produktivitas perusahaan secara total. Dampak lainnya adalah kurangnya kesediaan dari karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan, dimana karyawan yang menunjukkan keengganan bekerja akan mengakibatkan dampak yang banyak sekali, diantaranya adalah absensi, kegelisahan dalam bekerja dan lain sebagainya.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Deli Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Apakah kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan?
2. Apakah kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan?

C. Tujuan Penelitian

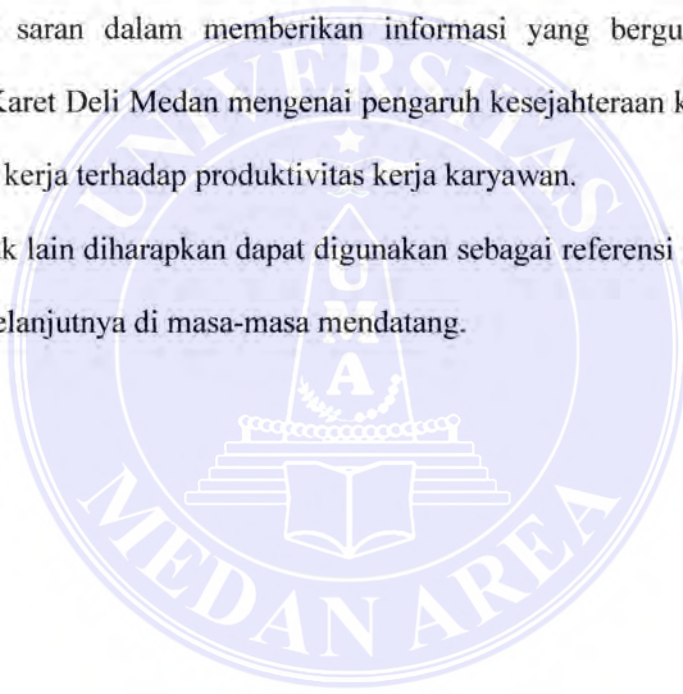
Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Industri Karet Deli Medan mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Kesejahteraan

Dalam upaya mendorong, meningkatkan serta memberi dasar motivasi kerja kepada karyawannya, maka sangat diperlukan adanya fasilitas sebagai sarana penunjang dalam peningkatan kesejahteraan karyawan. Penyediaan fasilitas ini bertujuan agar karyawan lebih giat dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan demikian akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Program bagi peningkatan kesejahteraan diberikan kepada karyawan semata-mata karena memandang karyawan juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaannya, dan sebagainya.

Kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2009:171) adalah “Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Kesejahteraan karyawan menurut Mondy (2008 : 188), adalah “Sejumlah ganjaran (baik material maupun non material) yang dimaksudkan untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan kebijaksanaan dari perusahaan kepada semua karyawannya berupa balas jasa pelengkap dan diberikan secara periodik yang bertujuan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Balas jasa tersebut ada yang bersifat ekonomis/ material namun dan ada pula yang bersifat non material.

Balas jasa yang bersifat ekonomis/material bertujuan untuk memberikan suatu keamanan ekonomi berupa pembayaran stimulan. Sedangkan balas jasa yang bersifat non material berupa pemberian kesenangan terutama diwujudkan pada kegiatan-kegiatan sosial dan kesejahteraan yang bersifat memudahkan atau meringankan berupa pelayanan bagi karyawan.

2. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Karyawan

Dalam suatu perusahaan yang menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan tentunya telah mempunyai suatu tujuan yang akan saling memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2009 : 160) mengemukakan pendapatnya mengenai tujuan pemberian kesejahteraan karyawan yang dibagi dalam dua bagian, yaitu bagi perusahaan dan karyawan.

Bagi perusahaan antara lain (1).Dapat meningkatkan hasil, (2).Mengurangi perpindahan karyawan, (3).Meningkatkan semangat kerja karyawan,

(4).Menambah loyalitas karyawan terhadap perusahaan, (5).Menambah peran

serta karyawan dalam masalah-masalah perusahaan, (6). mengurangi keluhan-keluhan, (7).Mempengaruhi berkurangnya pengaruh serikat pekerja, (8).Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhan pribadi dan kebutuhan sosial, (9).Memperbaiki hubungan masyarakat, (10).Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya, (11).Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah, (12).Memperbaiki kondisi kerja, (13).Menambah perasaan aman, (14).Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Sedangkan tujuan pemberian kesejahteraan karyawan menurut Heidjrachman dan Husnan (2009) bagi karyawan antara lain : 1) memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau tersedia tapi kurang memadai, 2) memberi bantuan dalam memecahkan masalah-masalah perorangan, 3) menambah kepuasan kerja, 4) membantu kemajuan kepada perseorangan, 5) memberikan alat untuk menjadi lebih mengenakkan karyawan-karyawan lain, 6) mengurangi perasaan tidak aman, 7) memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status, 8) memberikan kompensasi tambahan.

Dengan melihat tujuan kesejahteraan karyawan di atas, maka semakin jelas bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya memberikan keuntungan kepada satu pihak saja yaitu karyawan, tetapi memberikan keuntungan secara timbal balik pula bagi perusahaan.

Sedangkan manfaat pemberian kesejahteraan karyawan menurut Heidjrachman dan Husnan (2009 : 269) antara lain: 1) Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif, 2) memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan, 3) menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, 4) memperbaiki hubungan masyarakat, 5) mengurangi pengaruh serikat buruh, baik yang ada maupun yang potensial, 6) mengurangi campur tangan pemerintah dalam perusahaan.

Menurut Handoko (2009 : 89), manfaat dari kesejahteraan karyawan adalah : 1) Penarikan karyawan yang lebih efektif, 2) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, 3) Penurunan perputaran karyawan dan absensi, 4) Mengurangi kelelahan, 5) Pengurangan pengaruh serikat pegawai, baik sekarang maupun waktu yang akan datang, 6) Hubungan masyarakat yang lebih baik, 7) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan, 8) Minimalisasi kerja lembur, 9) Pengurangan ancaman intervensi pemerintah.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan diselenggarakan kesejahteraan karyawan tersebut akan diperoleh manfaat sebagai berikut :

- a. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- c. Meningkatkan loyalitas karyawan.
- d. Meningkatkan pekerjaan agar lebih efektif.
- e. Melaksanakan hubungan manusiawi yang lebih harmonis.

Heidjrachman dan Husnan (2009 : 270) mengatakan bahwa “Prinsip utama dari pemberian kesejahteraan karyawan ini, sebagaimana program yang lain, adalah agar keuntungan yang diperoleh minimal dapat dipakai untuk menutupi biayanya”. Lebih lanjut Heidjrachman dan Husnan (2009 : 270) menjelaskan tentang prinsip kesejahteraan adalah sebagai berikut :1) Hendaknya diarahkan untuk memuaskan kebutuhan yang sebenarnya, 2) Pelayanan ini hendaknya dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu, 3) pelayanan haruslah menggunakan dasar yang seluas mungkin, 4) biaya program pelayanan ini bisa dihitung dan provisinya ditentukan secara jelas dasar pembelanjannya.

Sedangkan tujuan dan manfaat pemberian kesejahteraan karyawan menurut Hariandja (2007 : 279) yaitu “untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi”.

Dengan pemberian kesejahteraan secara tepat pada para karyawan, maka para karyawan akan memberikan pada perusahaan hal-hal yang positif sehingga dapat memperlancar dalam pencapaian tujuan yang diharapkan dari hal tersebut menguntungkan bagi perusahaan. Kesejahteraan ini meskipun tidak sedikit biayanya, yang dapat melebihi biaya gaji dan upah, sangat luas

karena di samping berbagai keuntungan di atas, dari sudut pandang organisasi, biaya yang dikeluarkan khususnya fasilitas pelayanan akan lebih murah melalui pelaksanaan secara berkelompok.

Perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan, terutama dapat terpenuhinya kebutuhan minimum, misalnya kebutuhan pokok, sedangkan kebutuhan lain tergantung kemampuan perusahaan/ pemerintah. Dengan kesejahteraan akan menciptakan rasa aman dalam menghadapi masa depan.

Dengan demikian kesejahteraan karyawan sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus demi terjalinnya hubungan kerjasama untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan yang telah ditetapkan.

3. Bentuk-bentuk Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerjanya, sehingga merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Pemberian kesejahteraan harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Demikian pula mengenai bentuk dan jenis dari program kesejahteraan, seperti gaji, asuransi, fasilitas transportasi, pelayanan kesehatan, perumahan, pensiun, dan sebagainya.

Bentuk-bentuk kesejahteraan karyawan menurut Hariandja (2007 : 280) antara lain:

1. *Time Off-Benefit*, yang meliputi hari-hari sakit, liburan cuti, dan alasan-alasan lain.

- b. Jaminan terhadap resiko ekonomi.
- c. Program-program pelayanan yang meliputi program rekreasi, kafetaria, perumahan, bea siswa pendidikan, fasilitas pembelian, konseling finansial dan legal, dan lain-lainnya.
- d. Program yang diharuskan oleh undang-undang.

Sementara bentuk-bentuk kesejahteraan karyawan menurut Mondy (2008

: 89) antara lain :

- a. Upah untuk tidak bekerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, cuti sakit, dan uang pesangon.
- b. Program asuransi yang meliputi kompensasi karyawan, asuransi jiwa, asuransi rumah sakit, medis, dan cacat.
- c. Program pensiun yang meliputi *social security* dan rencana pensiun.
- d. Program dinas karyawan yang meliputi program jasa personel (*credit union*, jasa konseling, employee assistant, jasa personel lain, misalnya liburan, program penurunan berat badan, program adopsi, *country club* perusahaan, *subsidy cultural*, program makan siang dan belajar, dan asisten rumah), program jasa yang berhubungan dengan kerja, misalnya pengasuhan anak yang disubsidi (*subsidized child care*), dan perawatan orang tua (*elder care*).
- e. Program program fleksibel yang meliputi preferensi karyawan atas aneka macam program dan pendekatan kafetaria (*the cafeteria approach*).

Jika dilihat dari kedua pendapat di atas, bentuk kesejahteraan karyawan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu :

- a. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu.
- b. Jaminan terhadap resiko kerja.
- c. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan.
- d. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan.
- e. Program yang diharuskan oleh undang-undang.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2009 : 281) merinci bentuk-bentuk program kesejahteraan sebagai berikut :

a. Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis :

1) Pensiun

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2) Asuransi

3) Pemberian kredit.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

- b. Kesejahteraan yang Bersifat Rekreasi :
 - 1). Olahraga.
 - 2). Kegiatan sosial.
 - 3). Kesenian.
- c. Kesejahteraan yang Bersifat Pemberian Fasilitas :
 - 1). *Cafetaria*.
 - 2). Pusat pembelian.
 - 3). Perumahan.
 - 4). Fasilitas kesehatan.
 - 5). Fasilitas pendidikan.

Menurut Moekijat (2005 : 167) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan karyawan antara lain sebagai berikut, "Kesejahteraan karyawan pada pokoknya ada tiga macam, yaitu kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis, memberi kesenangan, dan memudahkan". Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk program kesejahteraan pada pokoknya ada dua macam, yaitu kesejahteraan yang bersifat materi dan non materi. Program kesejahteraan yang bersifat materi bertujuan memberikan suatu keamanan ekonomi berupa pembayaran stimulus, sedangkan program kesejahteraan yang bersifat non material berupa pemberian kesenangan terutama ditujukan pada kegiatan-kegiatan sosial dan kesejahteraan yang bersifat memudahkan atau meringankan berupa pelayanan bagi karyawan. Akan halnya pemberian upah insentif, pemberian berbagai program dan program peningkatan kesejahteraan karyawan juga diharapkan dapat memicu semangat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Pengertian dan Jenis-jenis Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009 : 202), yaitu :

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”.

Sementara menurut Hariandja, (2007 : 290), Kepuasan kerja adalah :

“Sebagai suatu penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, kemahiran, keinginan-keinginan, usia, jabatan, dan juga besar kecilnya organisasi. Fungsi-fungsi personalia mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Personalia dapat membuat kontak langsung dengan para penyelia dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi para karyawan. Disamping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia akan mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin dan produktif, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Berikut ini penulis akan menerangkan jenis-jenis kepuasan kerja menurut Handoko (2009 : 123), yaitu (1)Kepuasan kerja dan kedisiplinan, yaitu kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan artinya, jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik, (2)Kepuasan kerja dan umur karyawan, yaitu umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya rendah, (3)Kepuasan kerja dan

karyawan. Semakin besar organisasi, maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan dan (4)Kepuasan kerja dan kepemimpinan, yaitu kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Sementara Nitisemito (2001 : 202), kepuasan kerja mempunyai jenis-jenis, yaitu (1)Kepuasan kerja dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balasa jasa walupun balas jasa itu penting, (2)Kepuasan kerja diluar pekerja. Kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil pekerjaannya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya, (3)Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak”.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Selain itu para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil tidak meragukan.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena sikap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Dalam Nitisemito (2001 : 205) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah (1)Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan, (2)Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan,

(3)Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya, (4)Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas merupakan generalisasi dari teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya.

6. Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005 : 74), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007 : 80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan Moelyono (2005 : 64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga

kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah “Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum dan; Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan”.

Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi

produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2005 : 55-58), dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu (1)Faktor luar (*eksternal*) yang terdiri dari struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja dan perumahan ; (2)Faktor dalam (*internal*) yang terdiri dari fisik dan pendidikan,

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masing-masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain “Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi; Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan berlangsung; Mengadakan education session secara berkala; Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau poster.

Menurut Simanjuntak (2008 : 203), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain “Manusia, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja; Modal, termasuk didalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain; Metode atau proses, termasuk didalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif; Produksi, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi; Lingkungan internal, termasuk

kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan; Lingkungan eksternal, yang termasuk didalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

7. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2005 : 74), secara umum indikator pengukuran produktivitas, yaitu “Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan meningkat atau berkurang serta tingkatannya; Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif; Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran atau tujuan”.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk pengukuran produktivitas tenaga

kerja digunakan metode waktu kerja (jam, hari atau bulan). Dengan

mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam



organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

8. Hubungan Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi, perlu menimbulkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja para karyawan. Namun untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, yang bertujuan untuk memenuhi, baik kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Menurut Sinungan (2005: 369) menjelaskan bahwa: "majikan memberikan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif.

Pemberian program kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas

kerja karyawan. Pada hakekatnya pemberian kesejahteraan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa puas dengan hasil

kerjanya, karena kepuasan kerja erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang.

Menurut Hasibuan (2009 : 112), pemenuhan kebutuhan materi dan non materi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan pemberian kepuasan kerja karyawan bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terhadap hubungan interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Sarah (2008), "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Medan". Hasil analisis yang didapat dengan menggunakan rumus korelasi (r) sebesar 0,828, kemudian uji signifikansi koefisiensi korelasi dengan menggunakan uji t memperoleh $t_{hitung} = 8,22$ dan $t_{tabel} = 2,040$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini artinya terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selanjutnya koefisiensi determinasi diperoleh KP sebesar 68,58%, artinya kontribusi kesejahteraan karyawan dalam menjelaskan variabilitas produktivitas kerja karyawan sebesar 68,56, sisanya sebesar 31,44% adalah kontribusi faktor – faktor lain, seperti : insentif, motivasi kerja, promosi jabatan, dan lain – lain yang mana dalam penelitian ini tidak ikut dibahas.

Senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dedi Setiadi (2009)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

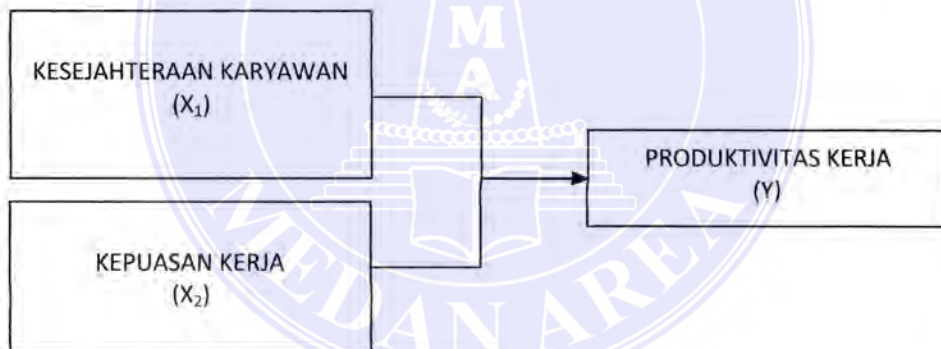
Document Accepted 5/2/24

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

Percetakan IQRO' Angkata Muda Masjid Dan Mushola Kotagede Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja terbukti. Hasil tersebut dapat dilihat melalui perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu t_{hitung} 3,229 lebih besar dari t_{tabel} 2,064.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian yaitu pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan dapat ditunjukkan pada gambar II.1 sebagai berikut :



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan uraian teoritis dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli

2. Kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2006 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Industri Karet Deli Medan yang berlokasi di Jalan KL. Yos Sudarso Km.8,3 Tanjung Mulia – Medan, Telp. (061) 6612611, Telp. (061) 6614611. Fax. (061) 6613309.

3. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan tiga bulan dimulai bulan Januari 2013 sampai dengan Maret 2013, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Januari				Pebruari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■										
2	Pengumpulan Data		■	■	■								
3	Analisis Data			■	■	■	■						
4	Peny. Skripsi dan Bimbingan Skripsi				■	■	■	■	■	■			
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau											■	■

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang 5/2/24 document Accepted 5/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2006: 72) : “Populasi adalah seluruh objek yang diteliti”. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Industri Karet Deli Medan yang berjumlah sekitar 33 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada karyawan tetap di PT. Industri Karet Deli Medan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan tetap di PT. Industri Karet Deli Medan yang berjumlah berjumlah 33 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Kesejahteraan karyawan sebagai variabel bebas dengan simbol (X_1)

Kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2009:171) adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan (material dan non material) yang diberikan berdasarkan

kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat.

2. Kepuasan kerja sebagai variabel bebas dengan simbol (X_2)

Kepuasan kerja menurut Hariandja, (2007 : 290), adalah sebagai suatu penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

3. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat dengan simbol (Y)

Produktivitas kerja menurut Sadarmayanti (2007 : 80), adalah sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa.

Tabel III.2
Identifikasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kesejahteraan Karyawan (X_1)	Balas jasa pelengkap dan diberikan secara periodik yang bertujuan agar produktivitas kerja karyawan meningkat	a. Perumahan. b. Fasilitas kesehatan c. Fasilitas pendidikan d. Pemberian kredit e. Jamsostek.	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X_2)	Suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.	a. Promosi b. Sarana dan fasilitas kerja c. Kenyamanan	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Seberapa besar kontribusi karyawan yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan memberikan nilai ekonomis	a. Kuantitas Kerja b. Tugas tepat waktu c. Bekerja tanpa pengawasan d. Perencanaan kerja e. Memenuhi target kontribusi	Skala Likert

Sumber : Hasibuan (2009), Hariandja (2007), dan Sedarmayanti (2007).

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA secara langsung dari sumber utama kalinya. Data primer juga merupakan data yang

diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionneir*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh karyawan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2005 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA : Sugiyono (2005 : 87)

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach 0*

yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis regresi linear berganda, dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja)
 X₁ = Variabel bebas (Kesejahteraan Karyawan)
 X₂ = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)
 o = Konstanta
 β_{1,2} = Koefisien Regresi
 e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ diterima}$$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

$$\text{Dimana : } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} = H_0 \text{ diterima}$$

c. Analisis Koefisien Determinan

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai 6,861 hal ini menunjukkan jika variabel bebas (X_1, X_2) berupa kesejahteraan dan kepuasan kerja meningkat sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan di PT.Industri Karet Deli Medan akan meningkat.
2. Variabel kesejahteraan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,545 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Industri Karet Deli Medan dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,955 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Industri Karet Deli Medan.
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,163 > 4,897$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Industri Karet Deli Medan.
4. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,615. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien

determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 61,5\%$. Angka

UNIVERSITAS MEDAN AREA tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61,5% produktivitas kerja karyawan

Document Accepted 5/2/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)5/2/24

(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel kesejahteraan dan kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Perlu adanya prioritas dan dukungan penuh dari semua pihak baik atasan maupun bawahan untuk menjamin kelancaran kerja karyawan.
2. Agar produktivitas kerja dapat terlaksana dengan baik, sebaiknya pihak perusahaan terus mengupayakan penerapan budaya kerja melalui peraturan-peraturan yang ada.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat merencanakan dan melaksanakan program kesejahteraan yang dinamis dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keuangan perusahaan.
4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sebaiknya perusahaan mengadakan rekreasi, arisan, pengajian dan olah raga. Dengan demikian pelaksanaan tugas di perusahaan dapat bergairah dan mereka merasakan berada dalam satu kesatuan dan satu naungan di bawah nama perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2009, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, 2009, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2004, **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Moekijat, 2005, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Moelyono M, 2005, **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2001, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sadarmayanti, 2007, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung
- Simanjuntak, Payaman, 2008, **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE–UI, Jakarta.
- Sinungan, M, 2005, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi**, 2008, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.