

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI STUDI PADA
PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG
PADANG BULAN MEDAN**

TESIS

OLEH

**ERNANDO PETRUS HAOJAHAN SIHOMBING
NPM. 121801006**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/8/22

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

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI STUDI PADA
PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG
PADANG BULAN MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

**ERNANDO PETRUS HAOJAHAN SIHOMBING
NPM. 121801006**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/8/22

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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

**Judul : Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas
Kerja Pegawai Studi Pada PT. Pegadaian (Persero)
Cabang Padang Bulan Medan**

N a m a : Ernando Petrus Haojahan Sihombing

N P M : 121801006

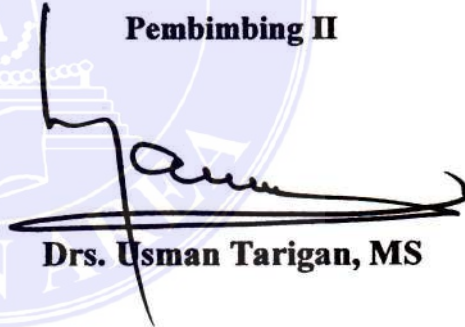
Menyetujui

Pembimbing I




Dr. Warjio, MA

Pembimbing II



Drs. Usman Tarigan, MS

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**



Dr. Warjio, MA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 30 Agustus 2016

N a m a : Ernando Petrus Haojahan Sihombing

N P M : 121801006



Panitia Penguji Tesis

Ketua : Drs. Kariono, MA
Sekretaris : Isnaini, SH, M.Hum
Pembimbing I : Dr. Warjio, MA
Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS
Penguji Tamu : Dr. Heri Kusmanto, MA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/8/22

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
Access From (repository.uma.ac.id)19/8/22

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Nopember 2016

Yang menyatakan,



E.P.S.
Ernando Petrus Haojahan Sihombing

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan

N a m a : Ernando Petrus Haojahan Sihombing
N I M : 121801006
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Warjio, MA
Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena dapat mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan persaingan. Prestasi karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja perusahaan tercermin dari produktivitas. Dengan demikian upaya perusahaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetap dapat dilakukan apabila perusahaan memperhatikan program kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Jumlah seluruh pegawai pada 22 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (*total sample*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Program kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan baik yang bersifat ekonomi, hiburan/rekreasi maupun fasilitatif telah dirasakan manfaatnya oleh karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan yang dilihat dari aspek kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja dan tingkat absensi adalah dalam kategori baik. Pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan adalah sebesar 61,5 % sedangkan 38,5 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, kepemimpinan dan motivasi.

Kata Kunci : program kesejahteraan, produktivitas karyawan, PT. Pegadaian.

ABSTRACT

EFFECT OF EMPLOYEE WELFARE PROGRAM INFLUENCING WORK PRODUCTIVITY

A Study On PT Pawnshop (Pesero) Branch Desert Padang Bulan

Name : Ernando Petrus Haojahan Sihombing
NIM : 121801006
Study Program : Master of Public Administration
Advisors I : Dr. Warjio, MA
Advisors II : Drs. Usman Tarigan, MS

Human resource is the most valuable asset in an organization for their roles to maintain and develop the organization in facing the various challenges. The employees' performance is a success indicator of business operation in achieving its goals. However, the company's performance is reflected in productivity. Thus, the welfare program is the main effort to maintain and improve the employees' productivity. The purpose of this study is to analyze the effect of employee welfare program on productivity in PT. Pawnshop (Persero) Branch Desert Padang Bulan. The type of study is explanatory research with quantitative method. Data was collected by questionnaires. There are 22 employees of PT. Pawnshop (Persero) Branch Desert Padang Bulan. The entire population was treated as total sample. The results of this study reveals that the welfare program provided by PT. Pawnshop (Persero) Branch Desert Padang Bulan in the forms of incentive, entertainment/recreation and facilitative was effective to increase the employees' productivity. The increasing of productivity were observed in various aspect, such as work time speed, labor time saving, discipline of working time and attendance. The effect of welfare program influencing employees productivity on PT. Pawnshop (Persero) Branch Desert Padang Bulan is 61.5% and 38.5% were influenced by other variables that excluded from this study, such as leadership and motivaton.

Keywords : welfare program, employee productivity, PT. Pawnshop (Persero)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul ” **Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang MA, selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Warjio, MA, Ketua Program Studi MAP, Program Pascasarjana Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan semangat untuk penyelesaian studi.
4. Bapak Drs. Usman Ttarigan, MS sebagai Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Kepala Cabang PT. Pegadaian Cabang Padang Bulan Medan atas izin penelitian yang diberikan kepada penulis.

6. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar khususnya prodi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu serta kelancaran dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.
7. Terimakasih pula kepada kedua orangtua serta semua pihak yang telah memberikan bantuan serta seluruh keluarga yang senantiasa memberi dorongan dan semangat serta do`a demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Mei 2016

P e n u l i s

Ernando Petrus Haojahan Sihombing

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Hipotesis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Program Kesejahteraan Karyawan	7
2.1.1. Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan	7
2.1.2. Jenis Jenis Program Kesejahteraan Karyawan	8
2.1.3. Tujuan Diberikannya Kesejahteraan Karyawan	10
2.2. Produktivitas Kerja	11
2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja	11
2.2.2. Faktor Produktivitas Kerja	13
2.2.3. Pengukuran Produktivitas Kerja	17
2.3. Hubungan Prgram Kesejahteraan dengan Produktivitas Kerja	19

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Lokasi Penelitian	21
3.3. Teknik Pengumpulan Data	21
3.4. Populasi dan Sampel	22
3.5. Variabel Penelitian	23
3.6. Teknik Analisis Data	23

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah PT Pegadaian	25
4.2. Kantor Pusat dan Kantor Wilayah	27
4.3. Visi Misi dan tujuan Perusahaan	27
4.4. Struktur Organisasi	29
4.5. Proses Penyaluran Kredit PT Pegadaian	30
4.5.1. Syarat Permintaan Kredit	30
4.5.2. Prosedur Pemberian Kredit	32

BAB V METODE PENELITIAN

5.1. Hasil Penelitian	38
5.1.1. Karakteristik Responden	38
5.1.2. Variabel Penelitian	40
5.1.2.1 Program Kesejahteraan	40
5.1.2.1 Produktivitas Karyawan	50
5. 2. Analisis dan Interpretasi Data.....	60
5.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	60
5.2.2 Uji Signifikan t-test	63
5.2.2 Uji Signifikan F	65
5.3. Pembahasan	66

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....70

6.2. Saran-saran71

DAFTAR PUSTAKA72

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

NO.TABEL	JUDUL TABEL	HAL
Tabel 5.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	38
Tabel 5.2	Distribusi Responden Menurut Umur	39
Tabel 5.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan	39
Tabel 5.4	Kondisi Kenyamanan Kerja Yang Anda Rasakan Di Dalam Kantor	42
Tabel 5.5	Pendapat Responden Tentang Jaminan Asuransi Yang Diberikan oleh PT Pegadaian (seperti jaminan kecelakaan kerja)	42
Tabel 5.6	Pendapat Responden Tentang pimpinan anda dalam menempatkan karyawan pada job-jobnya sudah obyektif berdasarkan kinerja karyawan	43
Tabel 5.7	Pendapat Responden Tentang fasilitas kesehatan yang disediakan oleh PT Pegadaian pada karyawan	44
Tabel 5.8	Pendapat Responden Tentang Jika ada karyawan yang sakit dan harus dirawat di Rumah Sakit, tentang biaya yang diberikan	44
Tabel 5.9	Pendapat Responden Tentang program rekreasi bagi karyawan yang diadakan oleh PT Pegadaian setiap setahun sekali	45
Tabel 5.10	Pendapat Responden Tentang cuti yang diberikan kepada karyawan dalam satu tahun masa kerja	46
Tabel 5.11	Pendapat Responden Tentang gaji atau imbalan yang anda terima itu sudah sesuai dengan golongan masa kerja anda	46
Tabel 5.12	Pendapat Responden Tentang potongan atas gaji atau intensif yang terima atas alasan tertentu misalnya saat tidak masuk	47
Tabel 5.13	Pendapat responden tentang tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan	48
Tabel 5.14	Pendapat responden tentang pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan kepada karyawan	48
Tabel 5.15	Pendapat responden tentang penghasilan yang terima	49
Tabel 5.16	Pendapat responden tentang seragam kerja yang	49

	diberikan kepada karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan	
Tabel 5.17	Pendapat Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan di kantor	52
Tabel 5.18	Pendapat responden tentang sikap anda terhadap pekerjaan yang anda hadapi	53
Tabel 5.19	Pendapat responden tentang motivasi atau dorongan yang dilakukan pimpinan tentang pelaksanaan pekerjaan agar supaya karyawan dapat bekerja dengan baik	54
Tabel 5.20	Pendapat responden tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda apa sudah sesuai dengan bidangnya	54
Tabel 5.21	Pendapat responden tentang kenaikan jabatan yang berdasarkan pada senioritas karyawan atau berdasarkan masa kerja	55
Tabel 5.22	Pendapat responden tentang penentuan jam kerja (jumlah jam kerja) bagi karyawan dalam waktu 1 hari	55
Tabel 5.23	Pendapat responden tentang waktu istirahat kerja yang diberikan kepada karyawan	56
Tabel 5.24	Pendapat responden tentang tindakan yang diambil pemimpin apabila anda sering tidak masuk kerja	57
Tabel 5.25	Pendapat responden tentang kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan	57
Tabel 5.26	Pendapat responden tentang hubungan antara sesama teman kerja	58
Tabel 5.27	Pendapat responden tentang kualitas hasil kerja anda mengenai ketepatan, ketelitian, katrampilan dan keberhasilan yang dinilai oleh pimpinan	59
Tabel 5.28	Coefficients (a)	60
Tabel 5.29	Model Summary	61
Tabel 5.30	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	63
Tabel 5.31	ANOVA (b)	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena dapat mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan persaingan. Prestasi karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja perusahaan tercermin dari produktivitas. Setiap perusahaan menginginkan agar produktivitas kerja karyawannya tinggi dengan harapan tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan tersebut, selain itu masyarakat luas pun juga menikmati hasilnya. Di pihak lain karyawan adalah assets organisasi yang tidak ternilai harganya, karyawan yang sudah berpengalaman perlu dipertahankan oleh organisasi karena produktivitasnya tidak diragukan lagi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan harapan akan mendapatkan kontra prestasi atas apa yang dilakukannya, mereka berhak untuk mendapatkan kesejahteraan. Dengan demikian upaya perusahaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetap dapat dilakukan apabila perusahaan memperhatikan program kesejahteraan.

Kesejahteraan yang diberikan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya, sehingga tercipta suatu ketenangan, semangat kerja, disiplin dan sikap loyal bagi seorang karyawan

terhadap perusahaan tergambar dari pada kesediaan dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Perlakuan yang tepat, baik atau wajar terhadap para karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas dari pada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

Hal tersebutlah menjadi pendorong meneliti untuk meneliti keterkaitan program kesejahteraan dengan produktivitas kerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. PT. Pegadaian merupakan lembaga BUMN terbesar yang berjalan di bidang gadai. Visi PT Pegadaian adalah : Pada Tahun 2013 Pegadaian menjadi “Champion” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan fiducia bagi masyarakat menengah ke bawah. Pegadaian memiliki misi Membantu program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya golongan menengah ke bawah dengan memberikan solusi keuangan yang terbaik melalui penyaluran pinjaman skala mikro, kecil, dan menengah atas dasar hukum gadai dan fiducia yang juga merupakan salah satu tanggung jawab social perusahaan (CSR). Hal ini sejalan dengan inti CSR itu sendiri yang merupakan komitmen perusahaan pada dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab social perusahaan dan menitik beratkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomis, social, dan lingkungan (Adinda, 2008:32). Rahmadan dan Lumbanraja (2000: 13) mendefinisikan pegadaian adalah sebuah BUMN di Indonesia yang usaha intinya adalah bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. Sampai sekarang

setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian. Dalam mencapai misinya pegadaian memiliki banyak program dan layanan. Produk yang cenderung direspon oleh masyarakat adalah produk Gadai Konvensional KCA (Kredit Cepat Aman), padahal pegadaian masih memiliki produk gadai lain seperti KREASI (Kredit Angsuran Sistem Fidusia), KRASIDA (Kredit Angsuran Sistem Gadai), dan Gadai Syariah. Pegadaian juga menawarkan berbagai macam produk dan layanan seperti Jasa Taksiran, Jasa Titipan, KRISTA (Kredit Usaha Rumah Tangga), ARRUM (Ar-Rahn untuk Usaha Mikro Kecil), MULIA (Murabahah Logam Mulia untuk Investasi Abadi), KUCICA (Kiriman Uang Cara Instan Cepat Aman), dan Persewaan Gedung yang fungsional dan sangat bermanfaat apabila nasabah dapat memaksimalkan kegunaan produk-produk tersebut.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan mencatat bahwa pengguna produk selain KCA hanya kurang dari 1% keseluruhan nasabah, maka untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan sangat dipengaruhi oleh adanya program kesejahteraan baik yang berupa ekonomi maupun fasilitas.

Atas dasar uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana program kesejahteraan pegawai di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan ?.
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan ?
3. Berapa besar pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.

1.3. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Mengetahui program kesejahteraan pegawai di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.
2. Mengetahui produktivitas kerja pegawai di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.
3. Mengatahui besarnya pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.

1.4. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis.

Sebagai konsep teoritis dalam rangka pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam kajian manajemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat Praktis.

Memberikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai.



1.5. Hipotesis

Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Konsep yang paling penting mengenai hipotesis adalah hipotesis nol atau H_0 . Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya saling hubungan antara sedangkan hipoteta ada hubungan. Hipotesis yang bukan hipotesis nol disebut hipotesis alternatif. Hipotesis alternatif yang biasanya dilambangkan dengan H_A menyatakan adanya perbedaan dalam hal tertentu pada kelompok – kelompok yang berbeda pada umumnya. Kesimpulan uji statistik berupa penerimaan hipotesis alternatif sebagai hal yang benar.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Program Kesejahteraan Karyawan

2.1.1. Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan

Pertanyaan tentang mengapa karyawan yang satu mempunyai prestasi yang lebih baik dibandingkan karyawan yang lain terus menerus menjadi masalah laten bagi pimpinan di dalam organisasi., dan pertanyaan ini terus-menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan. Beberapa variabel penting dan menarik telah digunakan untuk menjelaskan perbedaan prestasi karyawan, misalnya variabel kemampuan, naluri, imbalan intrinsik dan ekstrinsik, tingkat aspirasi, dan latar belakang orang (Tampubolon, 2004:80).

Ada beberapa pendapat ahli mengenai defenisi kesejahteraan karyawan. Program Kesejahteraan Karyawan Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:185), "Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat." Sedangkan menurut Hariandja (2002:279), "Tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak

kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah/gaji.

2.1.2. Jenis-jenis Program Kesejahteraan Karyawan

Jenis jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan adalah finansial dan non finansial yang *bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan*. Pemberian kesejahteraan ini perlu diprogram sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat ((Hasibuan,1997, 205).

Menurut Ranupandojo dan Husnan, jenis-jenis kesejahteraan itu dibagi atas tiga kelompok, yaitu:

1. Program yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan.
2. Program yang menyangkut pemberian hiburan atau rekreasi.
3. Program yang bersifat memberikan tambahan fasilitas kepada para karyawan (Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1997:276).

a. Program Kesejahteraan yang bersifat Ekonomis

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana, dkk. (2012:238), “Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan.

Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi di dunia 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 (2010:161) 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 diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini adalah asuransi, program pensiun, tunjangan, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, dan lain-lain.

b. Program Kesejahteraan yang bersifat Fasilitatif

Menurut Handoko (2010:185), “Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya.” Sedangkan menurut Moekijat (2010:161), “Program fasilitatif ini adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan

sehari-harinya. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini adalah sarana ibadah, rumah sakit, sarana olahraga, perumahan, kredit rumah, dan lain-lain.

2.1.3. Tujuan Diberikannya Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (1997:103) adapun yang menjadi tujuan khusus pemberian kesejahteraan karyawan yang dimaksud adalah:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
2. memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi Karyawan beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja Karyawan
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang banyak, melainkan kualitas untuk kerja yang sangat penting diperhatikan. Sedangkan menurut Daft dan Marcic (2007), produktivitas itu penting karena yang mempengaruhi kesejahteraan seluruh karyawan. Produktivitas adalah output organisasi barang dan jasa dibagi dengan inputnya. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah output dengan menggunakan tingkat yang sama dari input atau dengan mengurangi jumlah input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output. Dua pendekatan untuk mengukur produktivitas adalah faktor produktivitas total seperti rasio dari total output ke input dari tenaga kerja, modal, bahan dan energi, Serta dengan faktor produktivitas parsial seperti output ke tenaga kerja saja / modal atau yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2006), menjelaskan definisi produktivitas adalah sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input), produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Menurut Mulyadi (2012), dengan meningkatnya persaingan pasar maka akan terjadi peningkatan dalam hal ketenagakerjaan dimana kualitas tidak lagi diperhatikan. Sedangkan keunggulan suatu negara atau perusahaan ditentukan oleh produktivitas, kualitas produk yang dihasilkan dan tingkat efisiensi yang

dicapai dalam memproduksi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang baiklah yang akan meningkatkan produktivitas.

Menurut R.Saint – Paul dalam Rusli Syarif (1991:1). Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Secara umum: ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Menurut George J.Washinis dan Jhon Willey & Sens dalam Rusli Syarif (1991:2). Ada pendapat yang tumbuh menyatakan bahwa produktivitas untuk mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna (Efisiensi) dan hasil guna (Efektifitas). Daya guna menggambarkan tingkat sumber – sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang digunakan Rumus yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menghitung tingkat Menurut Menurut George J.Washinis dan Jhon Willey & Sens dalam Rusli Syarif (1991:3) Produktivitas adalah perbandingan antara output (jumlah pekerjaan) dengan input (Jumlah biaya yang dikeluarkan untuk program kesejahteraan karyawan). Menurut Mucdarsyah Sinungun (1992:56) Ada 8 faktor-faktor produktivitas yang umum yaitu:

1. Manusia
2. Modal
3. Metode
4. Lingkungan organisasi (internal)
5. Produksi
6. Lingkungan negara (eksternal)

7. Lingkungan internasional maupun regional
8. Umpan balik

2.2.2. Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2008), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor – faktor lain seperti:

- 1) Pendidikan dan keterampilan, karena pada dasarnya tingkat pendidikan dan intensitas latihan meningkatkan keterampilan kerja.
- 2) Keterampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan.
- 3) Penggunaan sarana – sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin) teknologi dan lingkungan kerja.
- 4) Kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber – sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan.

Selain itu menurut Sedarmayanti (2009), terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah :

- 1) Sikap Mental, berupa :
 - (1) Motivasi Kerja.
 - (2) Disiplin kerja.
 - (3) Etika kerja.
- 2) Pendidikan. Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas dan mempunyai produktivitas yang lebih baik.

- 3) **Keterampilan.** Apabila karyawan semakin terampil, maka ia akan semakin piawai dalam menggunakan fasilitas kerja dengan lebih baik.
- 4) **Manajemen.** Pengertian manajemen disini berkaitan dengan system yang digunakan pemimpin untuk mengatur bawahannya, semakin tepat maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi di dalam karyawannya yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan produktif.
- 5) **Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P) .** Dengan adanya penerapan ini, maka, akan :
 - (1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas akan meningkat.
 - (2) Menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga menimbulkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - (3) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong karyawan untuk berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.
- 6) **Tingkat penghasilan.** Penghasilan kerja yang memadai akan menimbulkan konsentrasi kerja yang baik .
- 7) **Gizi dan kesehatan.** Karyawan yang berbadan sehat dan gizinya terpenuhi, maka akan lebih kuat bekerja, dan jika didukung dengan semangat kerja yang tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat.
- 8) **Jaminan sosial.** Jaminan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya yang dimaksud akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.
- 9) **Lingkungan dan iklim kerja.** Faktor lingkungan yang baik serta iklim yang nyaman akan meningkatkan rasa nyaman dalam beraktivitas .

- 10) Sarana produksi. Mutu sarana produksi akan berpengaruh pada limbah yang terbuang semakin baik maka pemborosan bahan dapat ditekan seminim mungkin.
- 11) Teknologi. Apabila teknologi yang dipakai tepat dan maju maka akan memungkinkan :
 - (1) Tepat waktu dalam penyelesaian produksi.
 - (2) Jumlah produksi lebih banyak dan bermutu.
 - (3) Memperkecil limbah.
- 12) Kesempatan Berprestasi. Setiap karyawan bekerja pasti mengharapkan peningkatan karir yang bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan yang lebar dalam berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Organisasi merupakan suatu tempat dimana karyawan dapat memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Tanggung jawab peningkatan keterampilan melalui pengalaman dan kesempatan akan tergantung dari pimpinan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik secara langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur yang dapat memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas pelatihan dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Menurut Sukarna (2003:41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- b. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- c. Lingkungan kerja yang baik.
- d. Lingkungan masyarakat yang baik.
- e. Upah kerja.
- f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- g. Disiplin kerja karyawan.
- h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.

- i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- j. Kebudayaan suatu negara.
- k. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- l. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- m. Fasilitas kerja.
- n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

2.2.3. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Syarif, 1991:7).

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. *Physical productivity*

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (Size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b. *Value productivity*

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (Sedarmayanti, 2001:21). Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau out put.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

a. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

b. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan kantor

2.3. Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Produktivitas Kerja

Definisi kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2001:182) adalah: “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”. Berdasarkan penelitian Sukir (2004 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian PT. Batik Keris Sukoharjo). diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif secara parsial maupun bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Suhari dan Tjokroamidjojo (2002 : “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Perhotelan Di Surakarta”), diperoleh temuan bahwa variabel kompensasi yang diukur dari gaji, tunjangan dan kesejahteraan karyawan secara individual maupun

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Perhotelan di Surakarta.

Novi (2004) melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaji, Absensi Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Triangga Dewi Di Surakarta". Menyimpulkan bahwa gaji dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan absensi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Masnurhadi (2003) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta. Hasil penelitian data terbukti bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi 68,3%, hal ini menunjukkan bahwa 68,3% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dan sisanya 31,7% diterangkan variabel lain.

Prastowo (2002) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di STSI Surakarta. Hasil penelitian terbukti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi 66,8%, hal ini menunjukkan bahwa 66,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dan sisanya 33,4% diterangkanvariabellain.Setiap orang yang hidup selalu menginginkan kesejahteraan hidup sebab dengan sejahtera hidupnya akan menjadi tenang dan tentram. Menurut Poerwodarminto (1984;492), Kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2005:5), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah “Penelitian yang menyoroti hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.” Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatory ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut, dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas yaitu program kesejahteraan terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Penelitian lapangan dilaksanakan selama tiga bulan (Maret - Mei 2016) dalam rangka pengumpulan data primer dan data sekunder sekaligus mengadakan pengamatan tentang pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang berasal dari hasil pengamatan langsung pada obyek penelitian. Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

unit sample, yaitu unit sample dari populasi pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Prosedur pengumpulan data primer yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu dengan melakukan kutipan-kutipan dari berbagai sumber yang relevan. Kegunaan data sekunder ini adalah untuk mendukung kapasitas argumentasi dan fakta dalam penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data sekunder yang dilakukan antara lain adalah :

- (1) Studi dokumentasi; Studi dokumentasi ini diantaranya menyangkut pengamatan kearsipan, baik catatan-catatan program, walaupun laporan-laporan pelaksanaan yang ada pada instansi berwenang.
- (2) Studi Pustaka: Adalah dengan mempelajari dan memanfaatkan beberapa informasi yang diperlukan melalui laporan-laporan studi yang relevan

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor PT.Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Jumlah seluruh pegawai pada 22 orang. Mengingat jumlah populasi relative kecil (kurang dari 100), maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (*total sample*).

3.5. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (program kesejahteraan) dan variabel terikat (produktivitas kerja pegawai).

- a. Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah/gaji.
- b. Produktivitas kerja pegawai adalah sikap mental dari pegawai untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu kegiatan.

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dan menganalisa data penelitian yang bersifat hubungan (asosiatif) maka dapat dianalisa dengan menggunakan korelasi. Selanjutnya untuk melihat apakah hubungan antara Variabel X (program kesejahteraan) dan variabel Y (produktivitas kerja pegawai) dengan table Interval Koefisien korelasi. Koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen.

Pengujian hipotesa selanjutnya dengan menggunakan uji t. Uji - t adalah rumus untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variabel yang diajukan sebagai pedoman penelitian. Untuk menguji hipotesa dan untuk melihat ada tidaknya signifikansi antara variabel program kesejahteraan dan

produktivitas peneliti menggunakan uji t yang didasari ketentuan sebagai berikut: hipotesa null Program kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hipotesa alternatif adalah Program kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Untuk menguji apakah hubungan kedua variable tersebut signifikan atau tidak maka harus dipenuhi ketentuan berikut ini :

- Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka H_a diterima.
- Apabila t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} maka H_o diterima
- Tingkat signifikansi (α) = 5% pada tingkat kepercayaan 95%.
- Derajat kebebasan atau $df = n - f$, dimana n adalah jumlah banyaknya data.

Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat variabel terikat digunakan koefisien determinasi dengan rumus: $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$.

Untuk mengetahui besarnya koefisien dari variabel independen yaitu program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja (variabel dependen) pada Kantor PT Pegadaian Cabang Padang Bulan Medan digunakan persamaan regresi. Keseluruhan pemrosesan data digunakan perangkat lunak spss.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

5.1. Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan kedudukan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Di samping itu juga akan dijelaskan tentang variabel penelitian yaitu program kesejahteraan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat.

5.1.1. Karakteristik Responden

Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk mengenali ciri-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan peneliti untuk mengadakan analisis. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.1 : Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	18	81,8
2.	Perempuan	4	18,2
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden (81,8 persen) adalah laki-laki, dan responden perempuan sebanyak 18,2 persen.

Tabel 5.2 : Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30	2	9,1
2.	31 – 40	7	31,8
3.	41 – 50	10	45,5
4.	>50	3	13,6
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Apabila dilihat dari umur responden secara keseluruhan, sebagian besar (45,5 persen) adalah mereka yang berusia 41-50 tahun, sedangkan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 13,6 persen. Adapun responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 9,1 persen, dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 31,8 persen.

Tabel 5.3 : Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	2	9,1
2.	Perguruan Tinggi	20	90,9
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dilihat dari segi tingkat pendidikan formal yang ditempuh oleh responden, yang berpendidikan SLTA (9,1 persen) dan yang paling banyak adalah mereka yang berpendidikan sampai perguruan tinggi sebanyak 90,9 persen. Sedangkan tidak ada responden yang pendidikannya SLTP.

5.1.2. Variabel Penelitian

5.1.2.1. Program Kesejahteraan

Program Kesejahteraan Karyawan Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:185), "Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat." Sedangkan menurut Hariandja (2002:279), "Tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik." Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah/gaji Program Kesejahteraan yang bersifat Ekonomis. Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana, dkk. (2012:238), "Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para

karyawan. Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi di dunia 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 (2010:161) 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 diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini adalah asuransi, program pensiun, tunjangan, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, dan lain-lain.

Program Kesejahteraan yang bersifat Fasilitatif. Menurut Handoko (2010:185), “Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya.” Sedangkan menurut Moekijat (2010:161), “Program fasilitatif ini adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan.” Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya. Yang termasuk dalam jenis program

kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini adalah sarana ibadah, rumah sakit, sarana olahraga, perumahan, kredit rumah, dan lain-lain.

Tabel 5.4 : Kondisi Kenyamanan Kerja Yang Anda Rasakan Di Dalam Kantor

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Nyaman	8	36,4
2.	Cukup Nyaman	14	63,6
3.	Kurang Nyaman	0	0,0
4.	Tidak Nyaman	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar (36,4 persen) responden menyatakan bahwa mereka sangat nyaman kerja yang mereka rasakan di kantor, sedangkan yang cukup nyaman kerja yang mereka rasakan di kantor sebesar 63,6 persen dan tidak ada seorang pun yang menyatakan kurang dan tidak nyaman. Hal ini berarti bahwa secara umum para karyawan pada PT Pegadaian Cabang Padang Bulan merasa nyaman kerja yang mereka rasakan di kantor.

Tabel 5.5: Pendapat Responden Tentang Jaminan Asuransi Yang Diberikan oleh PT Pegadaian (seperti jaminan kecelakaan kerja)

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	31,8
2.	Setuju	15	68,2
3.	Kurang Setuju	0	0,0
4.	Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Jaminan asuransi yang diberikan oleh PT Pegadaian (seperti jaminan kecelakaan kerja), yaitu sebesar 31,8 persen menyatakan sangat setuju. Demikian halnya dengan yang setuju, yaitu sebesar 68,2 persen. Hal ini berarti bahwa sebahagian besar karyawan pada PT Pegadaian sangat setuju dengan jaminan asuransi yang diberikan oleh PT Pegadaian (seperti jaminan kecelakaan kerja).

Tabel 5.6: Pendapat Responden Tentang pimpinan anda dalam menempatkan karyawan pada job-jobnya sudah obyektif berdasarkan kinerja karyawan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Ya, sangat obyektif	5	22,7
2.	Ya, cukup obyektif	17	77,3
3.	Ya, Kurang obyektif	0	0,0
4.	Tidak obyektif	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dalam kaitannya dengan pimpinan anda dalam menempatkan karyawan pada job-jobnya sudah obyektif berdasarkan kinerja karyawan, sebesar 22,7 persen menyatakan menyatakan sangat objektif dan 77,3 persen lainnya menyatakan cukup objektif serta tidak ada seorang pun responden yang kurang dan tidak objektif, sebagaimana terlihat pada tabel 5.6 di atas. Hal ini berarti bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan bidangnya dilakukan oleh pimpinan PT Pegadaian dinilai oleh karyawan sudah objektif. Hal ini penting dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang Padang Bulan Medan.

Tabel 5.7: Pendapat Responden Tentang fasilitas kesehatan yang disediakan oleh PT Pegadaian pada karyawan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Berfungsi, baik untuk diri sendiri maupun keluarga dan tidak dipungut biaya.	1	4,5
2.	Berfungsi, baik untuk diri sendiri maupun keluarga tetapi dipungut biaya	13	59,1
3.	Berfungsi tetapi hanya untuk diri sendiri	8	36,4
4.	Tidak berfungsi, karena belum pernah menggunakan.	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 5.7 di atas diketahui bahwa fasilitas kesehatan yang disediakan oleh PT Pegadaian pada karyawan dirasakan manfaatnya baik oleh diri karyawan maupun juga anggota keluarganya. Sebahagian besar responden (59,1 persen) menyatakan bahwa fasilitas kesehatan yang disediakan oleh PT Pegadaian pada karyawan berfungsi, baik untuk diri sendiri maupun keluarga tetapi dipungut biaya. Sedangkan yang menyatakan berfungsi, baik untuk diri sendiri maupun keluarga tetapi dipungut biaya sebanyak 36,4 persen.

Tabel 5.8: Pendapat Responden Tentang Jika ada karyawan yang sakit dan harus dirawat di Rumah Sakit, tentang biaya yang diberikan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat memuaskan	2	9,1
2.	Cukup memuaskan	13	59,1
3.	Kurang memuaskan	7	31,8
4.	Tidak memuaskan	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dalam kaitannya dengan pendapat responden tentang jika ada karyawan yang sakit dan harus dirawat di Rumah Sakit, tentang biaya yang diberikan, sebahagian besar responden (59,1 persen) menyatakan cukup memuaskan dan 9,1 persen menyatakan sangat memuaskan, sedangkan yang menyatakan kurang memuaskan sebesar 31,8 persen dan tidak seorang pun responden yang menyatakan tidak memuaskan.

Tabel 5.9: Pendapat Responden Tentang program rekreasi bagi karyawan yang diadakan oleh PT Pegadaian setiap setahun sekali

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	12	54,5
2.	Setuju	9	40,5
3.	Kurang Setuju	1	4,0
4.	Tidak setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Terkait dengan program rekreasi bagi karyawan yang diadakan oleh PT Pegadaian setiap setahun sekali, pada tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa sebahagian besar responden menyatakan sangat setuju (54,5 persen), dan 40,5 persen lainnya menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju hanya satu orang atau 4 persen. Hal ini berarti bahwa program rekreasi bagi karyawan yang diadakan oleh PT Pegadaian setiap setahun sekali sangat besar manfaatnya dirasakan oleh para karyawan.

Sesuai dengan ketentuan terkait tentang potongan atas gaji atau intensif yang terima atas alasan tertentu misalnya saat tidak masuk, sebahagian besar responden menyatakan setuju (63,4 persen) dilakukan potongan atas gaji atau intensif yang terima atas alasan tertentu misalnya saat tidak masuk, dan 4,5 persen menyatakan sangat setuju, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 31,8 persen. Hal ini berarti bahwa para pegawai setuju dengan adanya kebijakan dari perusahaan yang berkaitan dengan potongan atas gaji atau intensif yang terima atas alasan tertentu misalnya saat tidak masuk.

Tabel 5.12: Pendapat Responden Tentang potongan atas gaji atau intensif yang terima atas alasan tertentu misalnya saat tidak masuk

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	1	4,5
2.	Setuju	14	63,6
3.	Kurang setuju	7	31,8
4.	Tidak setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Adapun Pendapat responden tentang tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan, seperti terlihat pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa sebahagian besar responden menyatakan sangat memuaskan (68,2 persen) dan 31,8 persen lainnya menyatakan cukup memuaskan. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan para responden menyatakan sangat memuaskan dan cukup memuaskan dengan program kesejahteraan dalam bentuk tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan setiap tahunnya.

Tabel 5.13: Pendapat responden tentang tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat memuaskan	15	68,2
2.	Cukup memuaskan	7	31,8
3.	Kurang memuaskan	0	0,0
4.	Tidak memuaskan	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Terkait dengan pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan oleh PT Pegadaian kepada karyawan, seperti terlihat pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa pada umumnya mereka menyatakan persetujuannya, di mana sebanyak 72,2 persen menyatakan setuju terhadap pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan kepada karyawan dan 4,5 persen lainnya menyatakan sangat setuju, sedangkan yang menyatakan kurang setuju terhadap pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan kepada karyawan ada sebanyak 22,8 persen.

Tabel 5.14. Pendapat responden tentang pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan kepada karyawan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	1	4,5
2.	Setuju	16	72,7
3.	Kurang setuju	5	22,8
4.	Tidak setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Tabel 5.15: Pendapat responden tentang penghasilan yang diterima

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, menabung dan investasi.	0	0,0
2.	Dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dan menabung	17	66,7
3.	Hanya bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari	5	33,3
4.	Kurang bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berkaitan dengan penghasilan yang diterima karyawan PT Pegadaian Cabang Padang Bulan Medan, seperti terlihat pada tabel 5.14 di atas, menunjukkan bahwa sebahagian besar responden (66,7 persen) menyatakan penghasilan yang mereka terima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dan menabung, dan 33,7 persen lainnya menyatakan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan tidak seorang pun responden yang menyatakan kurang bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 5.16: Pendapat responden tentang seragam kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Diberikan dan sangat memuaskan	9	40,9
2.	Diberikan dan cukup memuaskan	12	54,6
3.	Diberikan dan kurang memuaskan	1	4,5
4.	Diberikan tetapi tidak memuaskan	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Sebagaimana diketahui bahwa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kepada karyawan diberikan seragam kerja sebagai bagian dari program kesejahteraan

karyawan. Berdasarkan tabel 5.16 di atas menunjukkan bahwa seragam kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan adalah cukup memuaskan (54,6 persen) dan 40,9 persen lainnya bahkan menyatakan sangat memuaskan, sedangkan yang menyatakan kurang memuaskan hanya 4,5 persen.

5.1.2.2. Produktivitas Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu, yaitu penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran

upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Syarif, 1991:7).

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Tabel 5.17: Pendapat Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan di kantor

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan dan melakukan tugas-tugas tambahan	3	13,6
2.	Melakukan pekerjaan rutin tanpa menunggu perintah	13	59,1
3.	Melakukan pekerjaan dengan menunggu perintah	6	27,3
4.	Melakukan pekerjaan rutin dengan menunggu perintah	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berkaitan dengan masalah penyelesaian pekerjaan di kantor seperti terlihat pada tabel 5.17 di atas menunjukkan bahwa sebahagian besar responden (59,1 persen) menyatakan melakukan pekerjaan rutin tanpa menunggu perintah dan 13,6 persen lainnya menyatakan bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan dan melakukan tugas-tugas tambahan. Sedangkan yang menyatakan melakukan pekerjaan dengan menunggu perintah masih ada sebanyak 27,3 persen. Hal ini berarti bahwa secara umum para responden dapat menyelesaikan pekerjaannya di kantor.

Adapun tentang pendapat responden tentang motivasi atau dorongan yang dilakukan pimpinan tentang pelaksanaan pekerjaan agar supaya karyawan dapat bekerja dengan baik, sebanyak 81,2 persen menyatakan baik dan 18,2 persen lainnya menyatakan sangat baik. Hal ini berarti bahwa pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian dirasakan oleh sebahagian besar karyawan adalah sudah baik.

Berkaitan dengan pendapat responden tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda apa sudah sesuai dengan bidangnya , seperti terlihat pada tabel 5.20 di bawah ini.

Tabel 5.20: Pendapat responden tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda apa sudah sesuai dengan bidangnya

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat sesuai	11	50,0
2.	Sudah sesuai	10	45,5
3.	Kurang sesuai	1	4,5
4.	Tidak sesuai	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 5.20 di atas menunjukkan bahwa pendapat responden tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda apa sudah sesuai dengan bidangnya sebahagian besar responden (50 persen) menyatakan sangat sesuai dan 45,5 persen lainnya menyatakan sesuai sedangkan yang menyatakan kurang sesuai hanya satu responden atau 4,5 persen. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda apa sudah sesuai dengan bidangnya.

Tabel 5.21: Pendapat responden tentang kenaikan jabatan yang berdasarkan pada senioritas karyawan atau berdasarkan masa kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	12	54,5
2.	Setuju	10	45,5
3.	Kurang setuju	0	0,0
4.	Tidak setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dari tabel 5.21 di atas diketahui bahwa sebanyak 54,5 persen responden menyatakan bahwa kenaikan jabatan yang berdasarkan pada senioritas karyawan atau berdasarkan masa kerja adalah sangat setuju dan 45,5 persen lainnya menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan responden menyatakan persetujuannya atas kenaikan jabatan yang berdasarkan pada senioritas karyawan atau berdasarkan masa kerja.

Tabel 5.22: Pendapat responden tentang penentuan jam kerja (jumlah jam kerja) bagi karyawan dalam waktu 1 hari

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	11	50,0
2.	Setuju	10	45,5
3.	Kurang setuju	1	4,5
4.	Tidak setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 5.22 di atas menunjukkan bahwa pendapat responden tentang penentuan jam kerja (jumlah jam kerja) bagi karyawan dalam waktu 1 hari

a sebahagian besar responden (50 persen) menyatakan sangat sesuai dan 45,5 persen lainnya menyatakan sesuai sedangkan yang menyatakan kurang setuju hanya satu responden atau 4,5 persen. Hal ini berarti bahwa penentuan jam kerja (jumlah jam kerja) bagi karyawan dalam waktu 1 hari telah sesuai dengan ketentuan yang ada.

Tabel 5.23: Pendapat responden tentang waktu istirahat kerja yang diberikan kepada karyawan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Waktunya sangat mencukupi	3	13,6
2.	Cukup digunakan untuk istirahat	13	59,1
3.	Kurang mencukupi waktunya	6	27,3
4.	Tidak mencukupi waktunya	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berkaitan dengan masalah waktu istirahat kerja yang diberikan kepada karyawan seperti terlihat pada tabel 5.23 di atas menunjukkan bahwa sebahagian besar responden (59,1 persen) menyatakan waktu istirahat sangat mencukupi dan 13,6 persen lainnya menyatakan cukup digunakan untuk istirahat waktu istirahat kerja yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan yang menyatakan waktunya masih kurang mencukupi masih ada sebanyak 27,3 persen. Hal ini berarti berarti bahwa secara umum para responden menyatakan waktu istirahat kerja yang diberikan kepada karyawan telah dapat digunakan untuk beristirahat sehingga produktivitas kerja karyawan akan tetap dapat dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 5.24: Pendapat responden tentang tentang tindakan yang diambil pemimpin apabila anda sering tidak masuk kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	12	54,5
2.	Setuju	10	45,5
3.	Kurang setuju	0	0,0
4.	Tidak setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 54,5 persen responden menyatakan sangat setuju dengan tindakan yang diambil pimpinan apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja, dan 45,5 persen lainnya juga menyatakan setuju dengan tindakan yang diambil pimpinan apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja. Hal ini berarti bahwa secara umum para responden telah setuju dengan tindakan yang diambil pimpinan apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja pada PT Pegadaian Cabang Padang Bulan Medan.

Tabel 5.25 Pendapat responden tentang kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	9	40,9
2.	Setuju	12	54,6
3.	Kurang setuju	1	4,5
4.	Tidak setuju	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dari tabel 5.25 di atas diketahui bahwa sebanyak 40,9 persen responden menyatakan sangat setuju dengan kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan, dan 64,6 persen lainnya menyatakan setuju dengan kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan, sedangkan yang menyatakan kurang setuju dengan kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan hanya satu orang atau 4,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PT Pegadaian Cabang Padang Bulan Medan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor tersebut.

Tabel 5.26: Pendapat responden tentang hubungan antara sesama teman kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	12	54,5
2.	Cukup baik	10	45,5
3.	Kurang baik	12	54,5
4.	Tidak baik	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Dari tabel 5.26 di atas diketahui bahwa sebanyak 54,5 persen responden menyatakan bahwa hubungan sesama teman kerja adalah sangat baik, dan 45,5 persen lainnya juga menyatakan cukup baik hubungan sesama teman kerja di kantor. Hal ini berarti bahwa secara umum para responden telah merasakan hubungan yang baik sesama rekan kerja pada PT Pegadaian Cabang Padang Bulan Medan.

Tabel 5.27: Pendapat responden tentang kualitas hasil kerja anda mengenai katepatan, ketelitian, katrampilan dan keberhasilan yang dinilai oleh pimpinan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu memuaskan	11	50,0
2.	Cukup memuaskan	10	45,5
3.	Kurang memuaskan	1	4,5
4.	Tidak memuaskan	0	0,0
Jumlah		22	100,0

Sumber: Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel 5.27 di atas menunjukkan bahwa pendapat responden tentang tentang kualitas hasil kerja anda mengenai katepatan, ketelitian, katrampilan dan keberhasilan yang dinilai oleh pimpinan sebagian responden (50 persen) menyatakan selalu memuaskan dan 45,5 persen lainnya menyatakan cukup memuaskan sedangkan yang menyatakan kurang memuaskan atas tentang tentang kualitas hasil kerja anda mengenai katepatan, ketelitian, katrampilan dan keberhasilan yang dinilai oleh pimpinan hanya satu responden atau 4,5 persen. Hal ini berarti bahwa tentang tentang kualitas hasil kerja anda mengenai katepatan, ketelitian, katrampilan dan keberhasilan yang dinilai oleh pimpinan telah sesuai dengan harapan para karyawan secara keseluruhan.

5.2. Analisis dan Interpretasi Data

Pada bagian ini penulis akan membahas mengenai masalah berdasarkan dari bab – bab sebelumnya, berdasarkan variabel – variabel operasional untuk menentukan pemecahannya. Penelitian dengan dilandasi teori – teori dari pendapat ahli yang ada yaitu bagaimana pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.

Tujuan dari analisis ini untuk menemukan cara pemecahan masalah didalam perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan mencoba untuk menganalisis dan membahas mengenai pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Untuk menganalisisnya penulis menggunakan alat bantu software SPSS for windows 20.0. Dengan menganalisis data yang didukung oleh teori yang ada dan melalui penyebaran kuisisioner yang ditunjukkan kepada 22 orang responden.

5.2.1. Analisis Regresi Linear Sederhana.

Menghitung Persamaan Regresi Linear Sederhana.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana. Didasarkan pada hubungan fungsional yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Persamaan regresi linear sederhana :

Dimana :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X = Program Kesejahteraan

Selanjutnya hasil perhitungan yang menunjukkan persamaan regresi serta untuk menguji apakah variabel Program kesejahteraan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.28
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.547	.678		.807	.426
	Produktivitas Kerja	.225	.295	.145	.764	.451

a. Dependent Variable: Program Kesejahteraan

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -547 + 844 X$$

Dari persamaan tersebut didapat nilai konstanta sebesar 547 yang berarti bahwa jika program kesejahteraan sama dengan 0 besarnya produktivitas kerja adalah 547. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana disaat tingkat program kesejahteraan tinggi maka tingkat produktivitas kerja sangat tinggi. Yaitu a merupakan Nilai konstanta sebesar 547 yang berarti bahwa jika nilai produktivitas kerja sama dengan nol maka nilai program kesejahteraan sama dengan 547.

Dimana Nilai koefisien regresi program kesejahteraan yaitu 844 yang berarti bahwa jika produktivitas kerja naik sebesar satu satuan maka program kesejahteraan sebesar 844. Begitu juga sebaliknya jika produktivitas kerja turun 1 satuan skor maka program kesejahteraan turun sebesar 844.

Sedangkan Nilai sig-t untuk kepemimpinan adalah 0.01 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,1$ yang berarti bahwa produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS dilihat dari hasil perhitungan regresi berganda dari variabel program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.29

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807(a)	.651	.630	.25300

a Predictors: (Constant), Program Kesejahteraan

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.30 : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,90-1,00	Sangat Tinggi
0,78-0,89	Tinggi
0,64-0,77	Sedang
0,46-0,63	Rendah
0,00-0,45	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2005

Berdasarkan tabel 5.29 di atas diketahui bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,807 yang berarti bahwa pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi (Tabel 5.30), menunjukkan bahwa hubungan antara program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja adalah tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square/R²) dari tabel 5.29 di atas adalah 0,651, yang berarti bahwa sebesar 65,1% produktivitas kerja dipengaruhi oleh program kesejahteraan. Nilai R dan R² yang relatif besar ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan dan mempunyai hubungan yang sangat kuat atau dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan pengaruhnya sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.

5.2.2. Uji Signifikan t-test

Yaitu untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan dapat diterima atau ditolak atau untuk mengetahui apakah diterima secara signifikan atau tidak. Yaitu dengan cara

1. Nilai t-hitung

Tabel 4.1.3
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.547	.678		.807	.426
	Program Kesejahteraan	.225	.295	.145	.764	.451

Berdasarkan hasil SPSS, maka nilai t hitung untuk program kesejahteraan 0,764 yang berarti nilai sig t hitung adalah 0,451 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,1$ yang berarti bahwa program kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan.

2. Nilai t-tabel

Setelah perhitungan diatas maka dicari t-tabel dengan taraf kepercayaan 5 % atau taraf kesalahan $\alpha = 0,05$. Dengan $dk = n - 2 = 22 - 2 = 20$. Sehingga didapat t-tabel 2.086.

1. Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak, maka H_a diterima artinya adanya pengaruh yang signifikan antara program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2.3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (insentif dan produktivitas kerja) terhadap variabel dependent (kepemimpinan) dari perhitungan SPSS, F hitung adalah 29,901 dengan tingkat signifikan 0,000. kerana probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,1 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi tingkat kepemimpinan.

Tabel 5.31

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.828	2	1.914	29.901	.000(a)
	Residual	2.048	32	.064		
	Total	5.876	34			

a Predictors: (Constant), program kesejahteraan

b Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Ho ditolak, Ha diterima Jika F hitung > F tabel

Ha diterima, Ha ditolak jika F hitung > F tabel

Dalam analisis ini diketahui bahwa F hitung sebesar 29,901 > F tabel sebesar 3,597 dengan demikian Ha diterima berarti ada pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja.

5.3. Pembahasan

Definisi kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2001:182) adalah: “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Menurut Sinungan (2000:12), secara umum produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun hasil fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Menurut Greenberg (2000:12), produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut Hasibuan (2003:126), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu – bahan – tenaga) dan sistem kerja teknik, produksi dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pegadaian. Dengan semua bidang usaha yang ditekuni maka diperlukan usaha – usaha yang perlu dilakukan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa maka didapat hasil bahwa program kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini didapat dari nilai t hitung

yang lebih besar dari t table untuk variabel kepemimpinan yang berarti cukup signifikan pengaruhnya.

Selain itu juga dilihat dari hasil dari perhitungan selanjutnya maka didapat hasil bahwa program kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini didapat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel untuk variabel kepemimpinan yang berarti cukup signifikan pengaruhnya.

Dimana Nilai koefisien regresi insentif yaitu 844 yang berarti bahwa jika produktivitas kerja naik sebesar satu satuan maka kepemimpinan naik sebesar 844 Begitu juga sebaliknya jika produktivitas kerja turun 1 satuan skor maka kepemimpinan turun sebesar 844.

Dari kondisi ini terlihat bahwa program kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan dari program kesejahteraan.

Dengan demikian pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan peranan kepemimpinan sudah baik, dimana pimpinan dapat melakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya sehingga dalam melakukan segala sesuatu dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu. Serta pemimpin dapat mengerti apa yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan dan memberikan contoh yang baik serta memberikan bonus / insentif pada karyawan yang berprestasi pada pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Keadaan ini tidak jauh berbeda dengan apa yang dilakukan oleh peneliti lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Sukir (2004 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian PT. Batik Keris Sukoharjo). diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Suhari dan Tjokroamidjojo (2002 : “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Perhotelan Di Surakarta”), diperoleh temuan bahwa variabel kompensasi yang diukur dari gaji, tunjangan dan kesejahteraan karyawan secara individual maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Perhotelan di Surakarta.

Novi (2004) melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaji, Absensi Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Triangga Dewi Di Surakarta”. Menyimpulkan bahwa gaji dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan absensi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Masnurhadi (2003) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta. Hasil penelitian data terbukti bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi 68,3%, hal ini menunjukkan bahwa 68,3% produktivitas kerja karyawan dapat

dijelaskan oleh variabel independen dan sisanya 31,7% diterangkan variabel lain.

Prastowo (2002) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di STSI Surakarta. Hasil penelitian terbukti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi 66,8%, hal ini menunjukkan bahwa 66,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dan sisanya 33,4% diterangkan variabel lain. Setiap orang yang hidup selalu menginginkan kesejahteraan hidup sebab dengan sejahtera hidupnya akan menjadi tenang dan tentram. Menurut Poerwodarminto (1984:492), Kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan.

Kesejahteraan yang diberikan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya, sehingga tercipta suatu ketenangan, semangat kerja, disiplin dan sikap loyal sebagai seorang karyawan terhadap perusahaan tergambar dari pada kesediaan dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Perlakuan yang tepat, baik atau wajar terhadap para karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas dari pada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

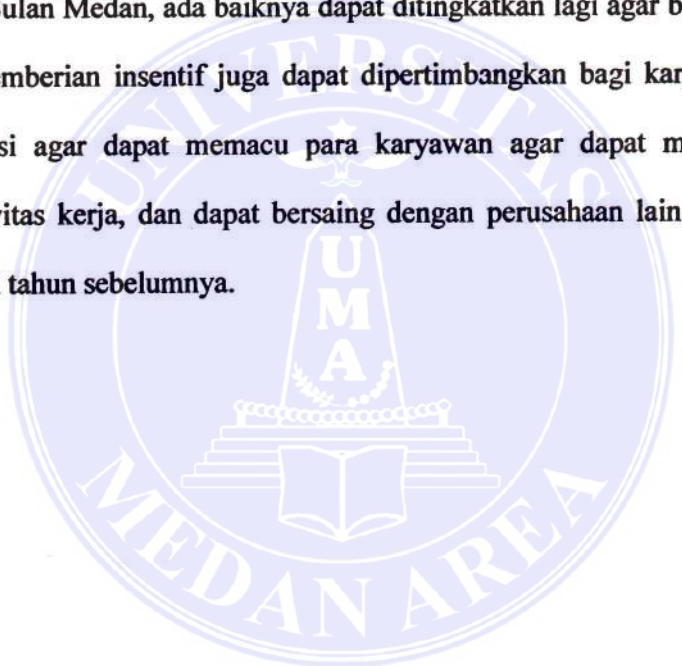
Berdasarkan hasil pada bab sebelumnya telah diuraikan dengan jelas dan terperinci mengenai pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan. Berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut, maka bab ini akan memberikan kesimpulan dan saran tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan.

6.1. Kesimpulan

1. Program kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan baik yang bersifat ekonomi, hiburan/rekreasi maupun fasilitatif telah dirasakan manfaatnya oleh karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan yang dilihat dari aspek kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja dan tingkat absensi adalah dalam kategori baik.
3. Pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan adalah sebesar 61,5 % sedangkan 38,5 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, kepemimpinan dan motivasi.

6.2. Saran-saran

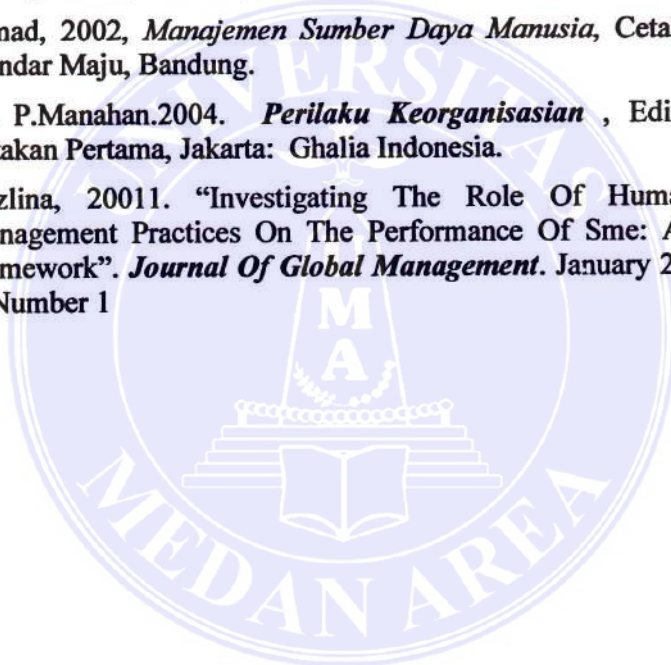
1. Melihat peran program kesejahteraan yang memiliki hubungan dan pengaruh yang cukup tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan, maka PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan harus tetap mempertahankan program kesejahteraan yang telah diberikan kepada karyawan.
2. Dalam kepemimpinan yang dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Padang Bulan Medan, ada baiknya dapat ditingkatkan lagi agar baik dan juga dalam pemberian insentif juga dapat dipertimbangkan bagi karyawan yang berprestasi agar dapat memacu para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang mulai maju dari tahun sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. edisi 6, Jakarta: Rineka Cipta.
- Basir, Barthos. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan, cetakan Kesembilan, Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, Hani T. 1996 *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE,
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nasiri, Samad & Sahar Valikhanfard Zanjani, 2012. "A Consideration of Human Resource Management Future". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. January, 2012, Vol. 2, No. 1
- Pandey, Shilpika, 2012. "Future Trends In Human Resource Management". *VSRD International Journal of Business and Management Research*, Vol. 2 No. 12, December 2012 / 612
- Simamora, 2004. Henry, *Manemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Syarif, Rusli. 2011. *Produktivitas*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Bandung: Angkasa.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2002. *Produktivitas*, Edisi revisi, Cetakan Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Tampubolon, P. Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian* , Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zakaria, Nazlina, 2001. "Investigating The Role Of Human Resource Management Practices On The Performance Of Sme: A Conceptual Framework". *Journal Of Global Management*. January 2011. Volume 3. Number 1



Tabel T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	