

**PENGARUH FASILITAS KESEJAHTERAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR
DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

TESIS

Oleh

**ADITIA PRANANTA
NPM. 151802024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/3/23

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)2/3/23

**PENGARUH FASILITAS KESEJAHTERAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR
DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/3/23

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)2/3/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : Pengaruh Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NAMA : Aditia Prananta

NPM : 151802024



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Drs. Syaifuddin Lubis M.MA

Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Ketua Program Studi
Magister Agribisnis

Direktur



Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Telah Diuji Pada April 2017

NAMA : Aditia Prananta

NPM : 151802024



Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Dr. Ir, Tumpal H.S Siregar MS

Sekretaris : Dr. M. Akbar Siregar MSi

Penguji I : Dr. Drs. Syaifuddin Lubis M.MA

Penguji II : Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Penguji Tamu : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Nama : Aditia Prananta
NPM : 1518020284
Pembimbing I : Dr. Drs. Syaifuddin Lubis M.MA
Pembimbing II : Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui kondisi pelaksanaan fasilitas kesejahteraan karyawan di kantor direksi PTPN IV, Selanjutnya untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan di kantor direksi PTPN IV, dan yang terakhir yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan di kantor direksi PTPN IV. Populasi pada penelitian ini terdiri dari 133 orang karyawan pimpinan dan 345 karyawan pelaksana, sample menggunakan pendapat Arikunto sehingga menghasilkan 130 sampel, terdiri dari 35 orang karyawan pimpinan dan 85 orang karyawan pelaksana

Pada penelitian ini menemukan hasil secara simultan faktor-faktor fasilitas kesejahteraan (gaji pokok, insentif, tunjangan, dana pensiun dan asuransi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara parsial pengaruh gaji pokok terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 35,3%, insentif sebesar 5,7%, Tunjangan sebesar 63,6% dana pensiun sebesar 42,9%, asuransi sebesar 24,3% terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV.

Kata kunci : *Fasilitas kesejahteraan karyawan, dan Produktivitas Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WELFARE FACILITIES ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN THE BOARD OF DIRECTORS OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Name : Aditia Prananta
NPM : 1518020284
Leader I : Dr. Drs. Syaifuddin Lubis M.MA
Leader II : Dr. Ihsan Effendi, M.Si

The purpose of this study is to determine the condition of the implementation of employee welfare facilities in the PTPN IV director's office, then to find out the conditions of employee productivity in the PTPN IV director's office, and finally to find out and analyze the influence of welfare facilities on employee productivity in PTPN IV's director's office. The population in this study consisted of 133 leadership employees and 345 executive employees, the sample used Arikunto opinion to produce 130 samples, consisting of 35 leadership employees and 85 executive employees

In this study found simultaneous results of welfare facilities factors (basic salary, incentives, allowances, pension funds and insurance) affect work productivity. Partially the effect of basic salaries on employee work productivity is 35.3%, incentives of 5.7%, Allowances of 63.6% of pension funds of 42.9%, insurance of 24.3% of work productivity of employees of PTPN IV.

Keywords: Employee welfare facilities, and employee productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini yang diberi judul “**Pengaruh Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam penyelesaian pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Agribisnis.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Yusniar Lubis, M.MA sebagai Kepala Program Studi Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Syaifuddin Lubis M.MA selaku pembimbing I
4. Bapak Dr. Ihsan Effendi MSi selaku pembimbing II
5. Seluruh keluarga yang mendukung studi seperti orang tua, istri, dan anak-anak saya tercinta.

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 dair para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, bagi bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, April 2017

Penulis,

Aditia Prananta
151802024

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak.

Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A Ya`kub Matondang, MA
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj, Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Agribisnis, Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA
4. Komisi Pembimbing Bapak Dr. Syaifuddin Lubis M.MA dan Dr. Ihsan Effendi MSi
5. Ayah dan Ibunda serta semua saudara/keluarga
6. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
1.6. Hipotesis	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kesejahteraan	8
2.1.1. Pengertian Kesejahteraan.....	8
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kesejahteraan.....	11
2.1.3. Jenis-Jenis Kesejahteraan.....	13
2.1.4. Tujuan Pemberian Fasilitas Kesejahteraan	14
2.2. Produktivitas Kerja	15
2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja	15
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	18
BAB III. METODE PENELITIAN	21
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2. Populasi dan Sampel	21
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.4. Teknik Analisis Data.....	23
3.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasionalisasi	28

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian	29
4.2. Karakteristik Responden	36
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	38
4.3.1. Hasil Uji Validitas	38
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	40
4.3.3. Hasil Asumsi Klasik	41
4.4. Hasil Analisis Deskriptif	43
4.4.1. Deskripsi jawaban responden tentang fasilitas kesejahteraan	44
4.4.2. Deskripsi jawaban responden tentang produktivitas kerja karyawan	49
4.5. Analisis Data	51
4.5.1. Uji Serempak	51
4.5.2. Uji Parsial	53
4.6. Pembahasan	55
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan organisasi atau perusahaan, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas SDM yang dimilikinya. Dalam upaya peningkatan kualitas SDM tersebut, perusahaan telah melakukan berbagai perencanaan, yang akan melibatkan seluruh karyawan sebagai SDM yang ada dalam perusahaan. Upaya peningkatan kualitas SDM bertujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana direncanakan. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat diukur dari produktivitas karyawan.

Permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain-lain (Kusriyanto dalam Senen dan Solihat, 2008). Memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, sebagian dapat diidentifikasi sebagai fasilitas kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Senen dan Solihat (2008), peran manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tugas peningkatan sumber daya manusia adalah sangat penting. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek produktivitas kerja

karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, terutama berkaitan dengan tujuan perusahaan. Gomes (2001) mempertegas faktor faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Dalam hal ini semangat kerja yang tinggi akan dipengaruhi oleh fasilitas yang diperoleh dari perusahaan, terutama fasilitas kesejahteraan.

PT Perkebunan Nusantara IV merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara Holding yang bergerak di bidang perkebunan mempunyai tanggungjawab untuk mencapai kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan hanya dapat dicapai jika produktivitas kerja karyawan dapat tercapai sebagaimana direncanakan. Komoditi perkebunan yang dikelola PTPN IV adalah kelapa sawit dan teh. Produktivitas karyawan dapat dilihat dari produktivitas yang dicapai perusahaan untuk setiap komoditi.

Untuk komoditi kelapa sawit, pada tahun 2015 realisasi produksi TBS kebun sendiri sebesar 2,24 juta ton meningkat 94.818 ton atau 104,41% dari tahun 2014. Realisasi pembelian TBS tahun 2015 sebesar 486,93 ribu ton menurun sebesar 251.261 ton atau 34,04% dari tahun 2014. Total produksi TBS pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 156.447 ton atau 5,41% dari tahun sebelumnya dengan total produksi pada tahun 2015 sebesar 2,73 juta ton. Total produksi minyak sawit pada tahun 2015 sebesar 622.065 ton mengalami penurunan sebesar 25.669 ton atau 3,96%. Produksi Inti Sawit pada tahun 2015 sebesar 115.616 ton mengalami penurunan sebesar 8.842 ton atau 7,11% .

Penurunan produksi minyak sawit dan inti sawit disebabkan rendahnya capaian pembelian TBS pihak III yang selama ini berkontribusi besar untuk peningkatan produksi minyak dan inti sawit (PTPN IV, 2015).

Untuk komoditi teh, produksi Daun Teh Basah (DTB) pada tahun 2015 mencapai 35.313 ton meningkat sebesar 6.442 ton 22,31% dari tahun 2014. Produktivitas DTB tahun 2015 sebesar 11,81 ton/ha meningkat 1,20 ton/ha atau 11,33% dari tahun sebelumnya. Capaian produktivitas Teh jadi sebesar 2,47 ton/ha meningkat, 0,22 ton/ha atau 9,78% (PTPN IV, 2015).

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa produktivitas perusahaan di bidang kelapa sawit mengalami penurunan, sedangkan untuk komoditas teh mengalami peningkatan. Produktivitas perkebunan tersebut berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada masing-masing kebun. Sebagaimana disebutkan Gomes (2001), bahwa salah satu faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan adalah semangat kerja tinggi yang dapat dipacu melalui fasilitas kesejahteraan. Dengan demikian perusahaan haruslah memberikan fasilitas kesejahteraan untuk karyawannya dimana kesejahteraan sangat berperan penting terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan pada umumnya akan termotivasi kerja dengan produktivitas yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman-pengalaman, harapan-harapan, keinginan-keinginan, ambisi-ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu. Individu-individu tersebut masing-masing memandang kejadian-kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka

3. Bagaimana pengaruh fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi pelaksanaan fasilitas kesejahteraan karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini antara lain :

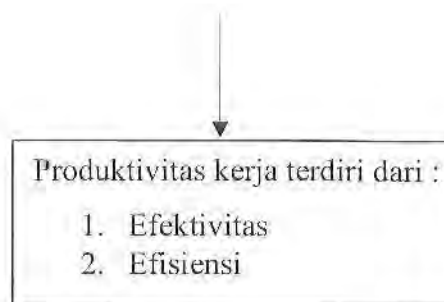
1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dan produktivitas kerja.
2. Bagi Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menjadi bahan masukan yang berkenaan dengan fasilitas kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.
3. Bahan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan dalam penelitian lanjutan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun sebagai suatu konsep yang dirumuskan sebagai suatu alat untuk memahami masalah yang menjadi pembahasan. Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Produktivitas kerja yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja yang mana sikap kejiwaan dan perasaan individu tercermin adanya minat, gairah dan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan sedangkan sikap tercermin dari adanya hubungan kerja dimana mereka dalam organisasi.

Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :





Gambar 1 : Kerangka pemikiran

1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dan untuk membuktikan kebenarannya, maka hipotesa tersebut harus diuji secara inpiris. Hipotesa akan ditolak apabila tidak terbukti kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan tersebut . Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:**ada pengaruh signifikan fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kesejahteraan

2.1.1. Pengertian Kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Program kesejahteraan yang baik harus dilakukan berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Kesejahteraan karyawan agar tetap mau bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, tanpa adanya kesejahteraan karyawan perusahaan tidak akan dapat mungkin berjalan dengan baik.

Begitu besar arti dan manfaat untuk menetapkan program kesejahteraan karyawan yang harus disusun berdasarkan peraturan legal, keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas karyawan meningkat (Hasibuan, 2003).

Para karyawan memiliki harapan dari adanya pengembangan, karena mereka memerlukan manfaat, harga diri dan kesejahteraan dengan semakin berharganya diri mereka dimata masyarakat. Mereka akan menerima bagian yang lebih banyak dari peningkatan materi yang diakibatkan kenaikan produktivitas

mereka. Kedua faktor ini akan memberikan mereka kepuasan dalam berhasilnya pencapaian tujuan pribadi dan perusahaan. Kesejahteraan dapat dipandang uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham asuransi, perawatan rumah sakit dan pensiun.

Bila kesejahteraan diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kesejahteraan penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kesejahteraan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kesejahteraan karyawan menentukan skala kehidupannya, menunjukkan status, martabat mereka oleh karena itu bila karyawan memandang kesejahteraan mereka tidak memadai, maka prestasi kerja dan motivasi kerja mereka bisa turun secara dramatis (Renville Siagian, 2003).

Kesejahteraan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan misalnya berupa fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan berupa sarana yang disediakan karena menyangkut rasa aman karyawan yang disebabkan oleh kerja maupun diluar kerja beserta keluarganya. Biasanya kesejahteraan diberikan kepada seluruh karyawan yang ada diperusahaan, namun ada indikator-indikator kesejahteraan yang hanya diberikan oleh beberapa karyawan saja.

Adapun bentuk fasilitas kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan antara lain :

a. Gaji

Gaji ditetapkan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati dan diberikan secara rutin kepada karyawan. Gaji terdiri dari :

1. Gaji pokok, diberikan besarnya berdasarkan golongan atau jabatan atau lama kerja seorang karyawan.
2. Gaji lembur
3. Insentif
4. Pemberian uang makan

b. Tunjangan-tunjangan

Tunjangan diberikan kepada seluruh karyawan jenis tunjangan sebagai berikut:

1. Tunjangan hari raya
2. Tunjangan transport

c. Pengobatan Perawatan Kesehatan

Perusahaan memberikan pengganti biaya pemeriksaan kesehatan dan pembelian obat-obat bagi karyawan yang berhak.

d. Jaminan Sosial

Jaminan sosial diberikan pada seluruh karyawan dalam bentuk:

1. Kecelakaan
2. Kematian
3. Sumbangan duka
4. Rekreasi
5. Koperasi karyawan

Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahawa kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat memacu produktivitas kerja serta karyawan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut (Rivai, 2005).

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan bagi karyawan sehingga kesejahteraan bagi karyawan harus diterapkan dan disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kesejahteraan adalah sebagai:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan akan membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

4. Produktivitas

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sebaliknya kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besar balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/*cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapatnya banyak pengurangan.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah, balas jasa semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah relatif rendah (Hasibuan, 2003).

2.1.3. Jenis-Jenis Kesejahteraan

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi dan mencari kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai pekerja atau karyawan memberi kontribusi pada perusahaan berupa tenaga, keterampilan atau skill dalam proses produksi perusahaan.

Sebaliknya perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Dari imbalan yang diberikan perusahaan dapat

menjadi indikator apakah karyawan memiliki kesejahteraan atas hasil kerja mereka dan apakah dengan imbalan tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dalam tingkat yang lebih layak.

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan.

Tabel 1. Jenis-Jenis Kesejahteraan

Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
- Uang pensiun	- Musholah dan Masjid	- Bantuan hukum
- Uang makan	- Kafetaria	- Penasehat keuangan
- Uang transport	- Olah raga	
- Uang lebaran	- Asrama putri	
- Uang ramadhan	- Pendidikan/seminar	
- Uang duka kematian	- Cuti hamil	
- Pakaian dinas	- Koperasi	
- Uang pengobatan	- Ijin	

Sumber : Kantor Biro Adminstrasi Umum, 2010.

2.1.4. Tujuan Pemberian Fasilitas Kesejahteraan

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turn over karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
 - h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
 - j. Mengurangi kerusakan peralatan perusahaan.
 - k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta anggota keluarganya
- (Hasibuan, 2003)

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivita Kerja

Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya dalam mengusahakan laba usaha, dimana laba usaha tersebut merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan baik itu usaha perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Produk adalah hasil (*output, a thing produced*), produksi adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*), *producer* (produsen) adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Setiap organisasi apapun sifatnya tujuan dan bentuk hukumnya selalu menginginkan produktivitas karyawan meningkat dari tahun ke tahun. Produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang

selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan, keadaan esok harus lebih baik dari hari ini (Suratiyah. K, 2008).

Pandangan dan sikap yang seperti ini mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas terhadap apa yang diperbuatnya, akan tetapi berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan bekerja. Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasil dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama produksi berlangsung.

Pengertian produktivitas sebagai berikut : Produktivitas adalah tingkatan kegiatan di dalam memproduksi barang atau jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi juga diartikan sebagai berikut :

- a. Perbandingan antara kumpulan jumlah keluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan umum.
- b. Perbandingan antara ukuran harga bagi pemasukan dan hasil (Sinungan, 2002).

Berdasarkan defenisi diatas dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi turut faktor produksi lainnya antara lain modal dan keahlian. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan invesi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Bagi perusahaan peningkatan produktivitas akan dapat meningkatkan laba atau penghasilan, sedangkan bagi karyawan dengan peningkatan produktivitas kerja mereka mengharapkan penerimaan upah yang meningkat. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi dan produktivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan, sedangkan produktivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak (Nitisemoto, 1996).

Peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokan dalam empat bentuk yaitu :

1. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
4. Dengan mempergunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh jumlah produksi yang lebih jauh banyak lagi.

Produktivitas seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterampilan

organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Melalui pengembangan sumber daya manusia produktivitas dapat ditingkatkan, sehingga dapat terbentuk tenaga-tenaga kerja yang produktif, terampil, profesional dan bekerja efektif dan efisien. Selain dari sumber daya manusia faktor lain turut menentukan produktivitas antara lain, seperti mesin, peralatan, bahan mentah dan lain sebagainya. Dengan kata lain tenaga kerja manusia merupakan kunci tercapainya produk barang dan jasa sesuai dengan direncanakan dan mampu bersaing di pasaran (Alwi, 2001).

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pelaksanaan produktivitas bertujuan adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada agar dapat terlaksana dengan baik. Dan tujuan utama adalah untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja. Namun pelaksanaan produktivitas yang tidak berhasil yang disebabkan oleh beberapa pengaruh diantaranya masalah ketenaga kerjaan dan modal serta faktor alamiah. Masing-masing syarat atau faktor-faktor tersebut berlaku dalam cara yang berbeda dan dalam keadaan berbeda pula (Soekartawi, 2003).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Bersumber dari job atau pekerjaan

Pada suatu pekerjaan yang dalam pengerjaannya yang berbelit-belit dan memerlukan gerakan-gerakan yang sebenarnya tidak perlu, akan

mengakibatkan produktivitas yang kecil. Karena itu sebelum melakukan pekerjaan tersebut time dan motion study. Dengan time motion study dapat diciptakan gerakan-gerakan yang efektif yang mengurangi kelelahan.

2. Bersumber dari pegawai

Dalam hal ini perusahaan mengusahakan agar pegawai mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan cepat.

Cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja adalah :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu diciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Memberi kesempatan untuk maju
- f. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Mengusahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas
- h. Memberikan inisiatif yang baik (Nitisemoto, 1996).

Usaha peningkatan produktivitas didalam perusahaan terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber yaitu :

1. Modal

Banyak para ahli percaya bahwa pertumbuhan produktivitas dapat disebabkan oleh modal. Pemanfaatan yang efektif dari tanah, gedung maupun mesin adalah merupakan sumber penting bagi penurunan biaya. Pengaruh pertumbuhan

produktivitas dari peralatan yang dipilih secara baik maupun pemuatan optimal adalah benar-benar penting.

2. Tenaga Kerja

Salah satu arena potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya karyawan yang bekerja dan beroperasi dan proporsi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung kepada cara pengukuran latihan, pengaturan dan motivasinya. Ada dua kelompok syarat dari produktivitas perorangan yang tinggi, yang pertama sedikitnya meliputi tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental. Sementara kelompok kedua mencakup sikap (terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas), kemauan kerja, kepastian pekerjaan dari ambisi dan promosi.

3. Manajemen dan Organisasi

Adanya konsensus yang menyatakan bahwa faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen. Manajemen harus bisa merencanakan dengan baik prosedur kerja yang efektif kebijakan dan pembuatan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Manulang, 2008).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah data-data yang berhubungan dengan pengaruh kesejahteraan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2017 sampai dengan Juni 2017.

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang terdapat dalam Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan berjumlah 478 orang, terdiri dari 133 orang karyawan pimpinan dan 345 orang karyawan pelaksana.

2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian, dengan kata lain sampel adalah merupakan sebagian dari populasi yang

diteliti. Dalam penentuan jumlah sampel, menurut Arikunto (2008) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, serta luas wilayah pengamatan dari setiap subyek. Dalam penelitian ini sampel ditentukan sebesar 27% dari populasi, sehingga jumlah sampel adalah 130 orang, terdiri dari 35 orang karyawan pimpinan dan 95 orang karyawan pelaksana.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penelitian lapangan yaitu suatu metode penelitian langsung dilakukan pada objek penelitian di lapangan. Dalam hal ini objek penelitian adalah Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :
 1. Studi dokumentasi yaitu mempelajari/menelaah dokumen-dokumen atau data-data yang ada di dalam Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan dan yang berhubungan dengan penelitian ini.
 2. Angket yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden di objek penelitian yaitu Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berkompeten memberikan data yang berhubungan dengan penelitian.

2. Penelitian Perpustakaan

Yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan mempergunakan teks book, tulisan-tulisan, majalah-majalah dan lain-lain yang ada hubungannya dengan penulis lakukan. Dari riset ini akan diperoleh data sekunder yang berguna untuk melengkapi penelitian dan tulisan tersebut.

3.4. Teknik Analisa Data

3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menctapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown, sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Ket :

r_{11} = nilai reliabilitas

R_b = nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliable. Sugiyono (2007) menjelaskan perbedaan antara penelitian yang *valid* dan *reliable* dengan instrument yang *valid* dan *reliable* sebagai berikut :

- Penelitian yang *valid* artinya terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.
- Sedangkan penelitian yang *reliable* bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

3.4.2. Uji Normalitas Data

Penggunaan statistik parametrik harus memenuhi kriteria normalitas distribusi data, sebagaimana dinyatakan Sugiyono (2007), bahwa penggunaan statistik parametrik bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Apabila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Sebagai gantinya digunakan teknik statistik lain yang tidak harus berasumsi bahwa data terdistribusi normal. Teknik statistik itu adalah Statistik Nonparametris. Untuk itu, sebelum peneliti akan menggunakan teknik statistik parametris sebagai alat analisisnya, maka peneliti harus membuktikan lebih dahulu apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak.

Memperhatikan pernyataan Sugiyono tersebut di atas, maka sebelum menentukan teknik analisis yang akan digunakan, peneliti akan melakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Apabila hasil uji normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal, maka penulis menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Sebaliknya apabila hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi tidak normal, maka yang digunakan adalah teknik analisis statistik nonparametrik. Instrumen uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria normalitas yang digunakan adalah kriteria dari Santoso dan Tjiptono (2001) yaitu sebagai berikut :

- a) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal.
- b) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal.

3.4.3. Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel fasilitas kesejahteraan, yaitu: gaji pokok (X_1), insentif (X_2), tunjangan (X_3), dana pensiun (X_4), asuransi (X_5) serta produktivitas kerja karyawan (Y), dengan cara menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian.

3.4.4. Analisis Regresi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat, sedangkan fasilitas kesejahteraan sebagai variabel bebas, terdiri dari gaji pokok, insentif, tunjangan dan biaya perjalanan dinas, dana pensiun, dan asuransi. Model regresi yang digunakan adalah:

$$= a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana:

= Produktivitas kerja karyawan

a = parameter intercept

b_1, \dots, b_5 = parameter koefisien regresi

X_1 = gaji pokok

X_2 = insentif

- X_3 = tunjangan
 X_4 = dana pensiun
 X_5 = asuransi
 e = error

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan uji F dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan uji t dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

3.5 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

3.4.1. Definisi Konsep

1. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan.
2. Produktivitas kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat dan lebih baik.

3. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan aktivitas/kegiatan sehari-hari di dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

3.5.2. Definisi Operasional

1. Gaji pokok adalah diberikan besarnya berdasarkan golongan atau jabatan serta lama kerja atau masa kerja.
2. Tunjangan adalah bonus yang diberikan setiap akhir tahun.
3. Insentif adalah diberikan atas prestasi melebihi target waktu, nilai dan kapasitas yang telah ditentukan perusahaan.
4. Tunjangan Hari Raya (THR) adalah tunjangan yang diberikan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum hari tawar keagamaan.
5. Asuransi Kesehatan adalah asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan/pegawai.
6. Dana pensiun adalah dana yang diberikan langsung kepada karyawan/pegawai yang telah habis masa kerjanya.
7. Kualitas kerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik.
8. Etika kerja adalah mengikuti segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
9. Kreatifitas kerja adalah menciptakan dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan penuh inovasi serta lebih kreatif.

10. Pengetahuan kerja adalah cara berpikir untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, variabel fasilitas kesejahteraan (gaji pokok, insentif, tunjangan, dana pensiun, dan asuransi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Direksi PTPN IV Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,651 berarti bahwa pengaruh dari fasilitas kesejahteraan (gaji pokok, insentif, tunjangan, dana pensiun, dan asuransi) terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan Kantor Direksi PTPN IV Medan adalah sebesar 65,1% dan 39,9% tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Secara parsial, terdapat pengaruh gaji pokok terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Direksi PTPN IV sebesar 35,3%, insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Direksi PTPN IV sebesar 5,7%, tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Direksi PTPN IV sebesar 63,6%, dana pensiun terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Direksi PTPN IV sebesar 42,9%, asuransi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Direksi PTPN IV sebesar 24,3%. Dari lima variabel, variabel tunjangan, dana pensiun dan asuransi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Direksi PTPN IV Medan, sedangkan gaji pokok dan insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Direksi PTPN IV Medan.

5.2. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam hubungannya dengan fasilitas kesejahteraan, sebagai berikut:

1. Pemberian fasilitas kesejahteraan yang telah dilaksanakan perlu dipertahankan dan ditingkatkan, khususnya insentif sehingga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .
2. Dalam upaya produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu perusahaan perlu melakukan pelatihan kepada karyawan sehingga dapat menguasai dan mengoperasikan teknologi yang digunakan dan yang akan digunakan oleh perusahaan dalam aktivitas bisnisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Penerbit Rinika Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomez, Faustino Cardosa, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju
- Nasron, dan Astuti, Tri Bodro, 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)*. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* Vol. 1 No. 1.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalial*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ramadhany, Marina; Al Habsji, Taher, dan Mukzam, Mochammad Djudi, 2013. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 2 No. 2.
- Rivai, Viethzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 1,2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.