

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Tidak mungkin organisasi dapat bergerak tanpa adanya unsur SDM.

PKS PTPN V Terantam merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang keberadaannya dipergunakan untuk mendukung program pemerintah dalam rangka meningkatkan produksi minyak kelapa sawit. Menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, PKS PTPN V Terantam harus memberikan perhatian kepada sumber daya manusia khususnya pada bagian produksi pengolahan kelapa sawit sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan produk minyak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Produktivitas kerja karyawan pada PKS PTPN V Terantam dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PKS PTPN V Terantam

Tahun	Jumlah Produksi CPO (kg)	Jumlah Karyawan	Produktivitas Karyawan Pertahun (kg)	Target (kg)
2018	33.806.917	78	433.422	500.000

2019	30.229.268	78	387.554	450.000
2020	29.690.643	78	380.649	450.000

Sumber : PKS PTPN V Terantam

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 produktivitas karyawan sebesar 433.422. Pada tahun 2019 produktivitas mengalami penurunan sebesar 1.11 % menjadi 387.554. Dan pada tahun 2020 produktivitasn kembali mengalami penurunan sebesar 1,01 % menjadi 380.649. Terjadinya penurunan hasil produksi kelapa sawit ini disebabkan jika mesin mengalami kerusakan maka hanya mampu mengolah kelapa sawit sebesar 30 ton/jam, namun apabila mesin tidak mengalami kerusakan mampu mengolah kapasitas sebesar 60 ton/jam.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun program kesejahteraan yang diberikan PKS PTPN V Terantam kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Jenis-Jenis Program Kesejahteraan yang diberikan PKS PTPN V Terantam

TUNJANGAN			
Perlindungan Umum	Perlindungan Pribadi	Bayaran Tidak Masuk Kantor	Tunjangan Siklus Hidup
1. Jaminan sosial 2. Bantuan pemakaman	1. Asuransi kesehatan 2. Pensiun	1. Cuti kerja 2. pelatihan 3. sakit 4. Libur merah 5. Hari raya keagamaan	1. Bantuan pendidikan bagi keluarga pekerja 2. Bantuan perumahan dan listrik
Upah Setiap Bulanan		Pembayaran Yang Didasarkan Atas Kinerja	
- Gaji pokok - Gaji premi (Bonus)		- Bonus tahunan - THR	

Sumber : PKS PTPN V Terantam

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa PKS PTPN V Terantam memberikan program kesejahteraan berupa perlindungan umum, perlindungan pribadi, tunjangan siklus hidup, upah setiap bulan dan pembayaran yang didasarkan atas kinerja karyawan. Selain itu PKS PTPN V Terantam juga memberikan penghargaan pribadi kepada karyawan yang telah menjalani masa kerja (Jubelium) 20 tahun, 25 tahun dan 30 tahun.

Program kesejahteraan tersebut bertujuan untuk mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan mereka di luar upah atau gaji. Manfaat dari pemberian program kesejahteraan ini adalah untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Selain itu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa

lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Salah satu yang menunjang kepuasan kerja karyawan adalah semakin tingginya target yang dihasilkan maka semakin besar pula bonus yang didapat.

Permasalahan yang terjadi pada PKS PTPN V Terantamyaitu seringnya terjadi kerusakan mesin yang mengakibatkan rendahnya target yang dicapai. Kerusakan mesin yang mempengaruhi target dan upah tersebut menjadi menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan pada sebuah fenomen-fenomena paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PKS PTPN V TERANTAM(STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN KELAPA SAWIT)”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PTPN V Terantam?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada PKS PTPN V Terantam?
- 3) Bagaimana pengaruh program kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PTPN V Terantam?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PKS PTPN V Terantam.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PTPN V Terantam.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PTPN V Terantam.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dan untuk menambah kekayaan akan pengetahuan, melengkapi dan mendapat informasi yang berharga mengenai program kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai tolak ukur dan menjadi bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru di PKS PTPN V Terantam.

3) Bagi Penulis Lain

Dapat memberikan informasi mengenai sumber daya manusia dan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai program kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan terhadap produksi.

BAB 2

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Program kesejahteraan merupakan sebuah kebijakan yang ditetapkan dan diberlakukan oleh organisasi untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Adapun pengertian program kesejahteraan menurut Hasibuan dalam Aswandi (2013:185) program kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Dan menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana dkk (2012;238) program kesejahteraan merupakan sebuah program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Sedangkan menurut Kaswan (2012;176) program kesejahteraan merupakan pelayanan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi.

Dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan merupakan balas jasa yang secara tidak langsung yang diberikan perusahaan pada karyawannya, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Program kesejahteraan tidak berhubungan langsung terhadap prestasi kerja, melainkan bisa diselenggarakan dalam rangka menciptakan kondisi lingkungan yang lingkungan dan nyaman.dalam penelitian ini.

2.1.2 Indikator Program Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Hasibuan (2013:185) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu :

- 1) Kesejahteraan bersifat ekonomis, yaitu : yaitu berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian dan pakaian dinas.
- 2) Kesejahteraan bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti yahunan dan izin.
- 3) Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain jaminan kesehatan, jempunan karyawan, asuransi dan kredit rumah.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang positif yang didapat oleh karyawan melalui motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memberikan pengertian yang lebih jelas mengenai kepuasan kerja karyawan, berikut ini definisi dari beberapa ahli yaitu: Menurut Hasibuan (2014:203) Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Richard et. al., (2012) Menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Sedangkan Afandi (2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2013 :114) Kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dan menurut Dadang (2013:15) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap 10-12 pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian para ahli mengenai kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak akan sulit di cari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001:202) antara lain:

1) Disiplin waktu kerja

Kepuasan kerja berdasarkan disiplin waktu diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik, sebaliknya kepuasan karyawan yang kurang tercapai akan mengakibatkan ke disiplinian karyawan rendah.

2) Perputaran tenaga kerja

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran tenaga kerja karena jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka perputaran tenaga kerja di perusahaan akan menurun.

3) Tingkat kehadiran

Perusahaan mengharapkan kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga tingkat absensi karyawan akan menurun. Hal ini disebabkan karena bila karyawan kurang mendapat kepuasan kerja, mereka akan cenderung lebih sering absen, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi dan menghambat jalannya operasi onal perusahaan.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertambah dan mencapai laba yang diinginkan adalah bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Adapun pengertian produktivitas kerja menurut ahli yaitu: Sutrisno (2016: 98) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Hasibuan (2016:219) Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik dari pada hari ini. menurut Gaol (2014:686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Wartana (2011:23) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dan pengertian menurut Sunyonto (2015:36) secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan

Berdasarkan pada teori diatas, bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja.

2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas karyawan. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah tolak ukur dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.	Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan.
2.	Hotlan Purba	Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir	Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas.	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor dinas pekerjaan umum

				kabupaten Toba Samosir.
3.	Putri Retno Wulandari	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PJB Unit Pembangkit Gresik	Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai analisis teknik.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah ekonomis dan pelayanan telah mempengaruhi antusiasme pekerja secara parsial.
4.	Tarida Marlin S Manurung dan Budi Harni	Kajian Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode regresi dan kolerasi berganda linear.	Hasil penelitian menunjukkan manfaat dari pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh PT. X secara langsung memberikan hasil yang sangat baik bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015:91) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah program kesejahteraan. Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang besar bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Menurut Subardjono (2017) kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Dan menurut Dodge et al (2012) ialah sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar prestasi kerja meningkat. Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Muchdarsyah dalam Mardianto (2014) mengemukakan bahwa dengan upah dan kesejahteraan karyawan serta penggunaan motivator yang tepat akan dapat menimbulkan suasana kondusif dan berakibat kepada produktivitas yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian Purba (2018) yang berjudul Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, menunjukkan bahwa pengaruh program kesejahteraan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Program Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

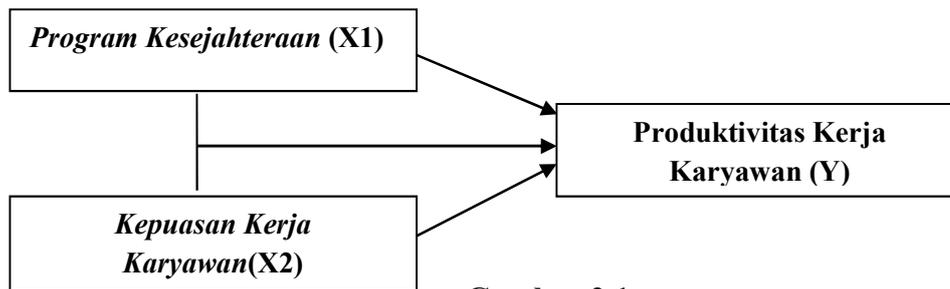
Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Menurut Badriyah (2015) Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari pekerja masing-masing pekerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan diperusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Tolak ukur produktivitas dapat dilihat dari kinerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan hasil yang akan didapat perusahaan. Dalam penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian kesejahteraan karyawan dan kepuasan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. dengan demikian karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut akan melihat kesejahteraan yang bagaimana yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, apabila menguntungkan baginya maka dengan sendirinya kepuasan kerja karyawan dapat terlihat (Raditio 2016). Salah satu caranya adalah dengan memberikan gaji/ upah, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan berupa asuransi kesehatan serta berbagai fasilitas lainnya. Dengan dilaksanakannya program kesejahteraan karyawan secara adil dan merata, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Jika program kesejahteraan sudah terlaksana dengan baik dan dapat mewujudkan kepuasan kerja, maka karyawan pun akan termotivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja secara maksimal dan berkualitas (Singh 2015). Adanya produktivitas kerja karyawan secara maksimal dan berkualitas akan sangat membantu perusahaan.

Dari kerangka berpikir di atas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar kerangka pemikiran peneliti:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan

- Hipotesis 1

Program kesejahteraan (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

- Hipotesis 2

Kepuasan kerja karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

- Hipotesis 3

Program kesejahteraan (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis ini adalah kuantitatif data penelitian yang digunakan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Program Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja. Program Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja merupakan variabel bebas (*independent variabel*) yang dimana variabel ini disimbolkan sebagai X1 dan X2 dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) dengan simbol Y.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini sudah selesai dilaksanakan pada bulan Agustus 2021.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PKS PTPN V Terantam Kasikan, kec: Tapung Hulu Kabupaten Kampar, Riau 28464.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PKS PTPN V Terantam bagian produksi pengolahan kelapa sawit yang berjumlah 78 karyawan.

3.3.2 Sampel

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PKS PTPN V Terantam. PKS PTPN V Terantam jumlah populasinya adalah sebanyak 78 responden, maka peneliti mengambil 100% populasi sebagai responden. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sigiyono (2015:124), yang mengatakan bahwa : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus

3.3.3. Teknik Sampling Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah populasi serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian peneliti mengambil salah satu dari teknik *non probability sampling* yaitu teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian

3.4 Sumber Data

1) Data Primer

Sumber data primer disebut juga data pertama atau data mentah, hal ini dikarenakan penelitian melakukan kegiatan survei, observasi wawancara pribadi, menyebarkan kuesioner dan eksperimen langsung untuk mendapatkan data yang diinginkan atau dibutuhkan dalam penelitian.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada, sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini biasanya bisa didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yaitu dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator program kesejahteraan, kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja kepada responden yang dituju. Menurut Sugiyono (2015:199), Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Peneliti mengadakan hubungan langsung dan tidak langsung kepada pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Adapun skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2015:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:135)

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
1.	Program kesejahteraan (X1)	Menurut Hasibuan dalam Aswandi (2013: 185) mengemukakan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan.	1. Kesejahteraan bersifat ekonomis Diantaranya 2. Kesejahteraan bersifat fasilitas 3. Kesejahteraan bersifat pelayanan Diantaranya yaitu: jaminan kesehatan dan kredit rumah.	Likert
2.	Kepuasan kerja karyawan (X2)	Perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.	1. Disiplin waktu kerja 2. Perputaran tenaga kerja 3. Tingkat kehadiran	Likert

3.	Produktivitas kerja karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2016: 98) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangan kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert
----	----------------------------------	---	--	--------

Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statistical Analysis & SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan- pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu koesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2011:47). Instrumen yang

reliabel adalah instrumen yang jika dicoba secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Pengukuran dilakukan dengan program komputer *Excel Statistical Analysis & SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{\alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r_{\alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Sebelum dilakukan pengujian regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang diolah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini dilakukan dengan cara *kolmogrov smirnov* digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku

- a. Jika signifikan yang diperoleh $> \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan yang diperoleh $< \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan $\alpha = 0,05$ akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpundata yang mewakili berbagai ukuran.

Terdapat cara untuk melihat heteroskedasitas dengan melihat grafik scatterplot, dengan

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudia menyempit), maka telah mengindikasi adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolineritas

Tujuannya digunakan uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolineritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Salah satu metode untuk mendeteksi adanya linieritas adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Keputusan berdasarkan nilai *tolerance*
 - Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
 - Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Keputusan berdasarkan nilai VIF (*variance inflation factor*)
 - Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas
 - Jika nilai VIF $\geq 10,00$ maka terjadi multikolinearitas

3.9 Metode Analisi Data

3.9.1 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang

memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun rumus dari model linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

\hat{Y} = Produktivitas Kerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Program Kesejahteraan

X_2 = Kepuasan Kerja Karyawan

e = Tingkat kesalahan (error)

3.9.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- **Pengujian X_1**

- $H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh program kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.
- $H_0 : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja.

- **Pengujian X_2**

- $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja
- $H_0 : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

Uji signifikan terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. H_0 : ditolak jika $\text{Sig } t \text{ hitung} < \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)
2. H_0 : diterima jika $\text{Sig } t \text{ hitung} > \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan H_0

menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

3.9.3 Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumusan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$ Program kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama tidak berdampak terhadap produktivitas kerja pada PKS PTPN V Terantam.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ Program kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berdampak terhadap produktivitas kerja.

Untuk F kriteria yang digunakan adalah:

1. H_0 : ditolak jika $\text{Sig F hitung} < \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)
2. H_0 : diterima jika $\text{Sig F hitung} > \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan) Asumsi bila terjadi penolakan H_0 dapat diartikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tetapi bila terjadi penerimaan H_0 , dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel persentase total varian independen di garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square sama dengan 0 atau mendekatinya, maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekatinya, maka

garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikatnya.