



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. CRS I (PERSEROAN
TERBATAS CITRA RIAU SARANA I) DI DESA BUMI MULYA
KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI**

Debi Melyana Putri

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email : debimelyanaputri170@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana 1 di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif analisis dengan mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti. Yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Citra Riau Sarana 1 sebanyak 53 orang. Hasil Dari penelitian telah dilakukan mengenai Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana 1 Kabupaten Kuantan Singingi didapat Angka korelasi R sebesar 0.981 berarti Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas terdapat hubungan yang Sangat Kuat dan besarnya presentase pengaruh Variabel Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas adalah 96,3 %. Sedangkan 3,7 % sisanya yaitu dijelaskan oleh Variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata Kunci: Program Kesejahteraan, Produktivitas Karyawan

Abstrak

This study aims to determine how the Effect of Welfare Program on Employee Productivity at PT. Citra Riau Sarana 1 in Bumi Mulya Village, Logas Tanah Darat District, Kuantan Singingi Regency. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. Descriptive method of analysis by collecting, presenting and analyzing data so that it can provide a fairly clear picture of the object under study. The samples in this study were office employees of PT. Citra Riau Sarana 1 as many as 53 people. Results From the research that has been done regarding the Effect of Welfare Programs on Employee Productivity at PT. Citra Riau Sarana 1, Kuantan Singingi Regency, obtained a correlation number of R of 0.981, which means that the Welfare Program on Productivity has a very strong relationship and the percentage of influence of the Welfare Program Variable on Productivity is 96.3%. While the remaining 3.7% is explained by other variables not examined in this study

Keywords: analysis of new village expansion



1.1 PENDAHULUAN

Perusahaan atau badan usaha dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan suatu strategi atau perencanaan yang baik sehingga perusahaan dapat bertahan dalam jangka waktu panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus dapat memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan dasar yang sangat penting didalam sebuah perusahaan. Dimana manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan dalam menentukan kelangsungan usaha di masa depan. Produktivitas pekerja menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan produksinya. Oleh sebab itu, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan program kesejahteraan.

Program kesejahteraan penting untuk diberikan bagi karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan secara langsung atau tidak langsung menjadi ukuran terhadap timbulnya produktivitas kerja karyawan. Program kesejahteraan bagi karyawan harus terpenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan non materil yang diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena dapat memotivasi kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa masalah yang sering terjadi contohnya tidak terpenuhi salah satu program kesejahteraan seperti terlambatnya pemberian uang bonus maupun uang pensiun, hal ini bisa menyebabkan turunnya semangat atau pun kinerja karyawan sehingga produktivitas karyawan terganggu.

PT Citra Riau Sarana I merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit, yang juga telah menerapkan pelayanan program kesejahteraan pada karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Program kesejahteraan karyawan yang dijalankan di PT Citra Riau Sarana I sebagai berikut:

1. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomis kepada karyawan atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) ini terdiri dari Uang pesangon, , uang duka kematian, uang pengobatan, dan lain sebagainya.
2. Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Memberi Kesenangan (*recreation*). Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan senang pada karyawan dimana kesenangan yang



dimaksudkan adalah kesenangan yang berkaitan kegiatan-kegiatan sosial. Hal ini berguna untuk meningkatkan hubungan masyarakat, publikasi dan kebanggaan pada diri karyawan itu sendiri. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) ini terdiri dari olahraga, darmawisata dan lain sebagainya. Untuk kegiatan-kegiatan olahraga, perusahaan biasanya membentuk tim yang mewakili perusahaan dalam kompetisi dengan lembaga-lembaga lain. Kegiatan ini berguna untuk meningkatkan hubungan masyarakat, publikasi dan kebanggaan karyawan bila regunya sering mengalami kemenangan.

3. Program Pelayanan Kesejahteraan yang Bersifat Memudahkan atau Meringankan Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan program pelayanan kesejahteraan yang biasanya sangat diperlukan oleh karyawan-karyawan dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) ini terdiri dari musola, pelayanan medis, cuti, dan lain sebagainya.

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Menurut Silalahi (2011:5) mengemukakan Administrasi merupakan istilah lain dari tata usaha dimana sebagian penyusunan dan pencatatan data serta informasi secara sistematis baik internal atau eksternal dengan tujuan menyediakan keterangan dan memudahkan dalam memperoleh baik sebagian maupun secara menyeluruh.

Menurut Muhammad, (2019) Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Pasolong (2011) Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang di tentukan sebelumnya. Selain itu administrasi merupakan rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ibrahim Amin (2017 : 30) Administrasi Negara meliputi seluruh upaya penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi kegiatan manajemen pemerintahan (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan pembangunan) dengan mekanisme kerja dan dukungan sumber daya manusia serta dukungan administrasi atau taat laksanaanya.

Administrasi Negara juga dapat diartikan sebagai suatu sistem yang dibuat untuk mengatur proses pengelolaan organisasi yang ada dalam suatu masyarakat untuk dapat berjalan dengan baik. Terdapat tiga elemen penting dalam administrasi tersebut apabila dibahas dalam konteks ilmu sosial yaitu, lembaga eksekutif, yudikatif, serta legislatif. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan, bahwa administrasi merupakan suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi tidak



dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa bekerja sendiri serta membutuhkan orang lain dalam pencapaian tujuannya.

2.1.2 Teori/Konsep Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Selain itu, manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Sudarwan dkk (2010:18) manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Abdullah (2014:2) manajemen merupakan keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif.

Menurut Sumarsan (2013:2) Manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja. Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Teori/Konsep Organisasi

Menurut Silalahi (2011:124) Organisasi adalah setiap bentuk hubungan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.



Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi.

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerja sama, orang yang berkerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Menurut Weber (2011:124) yang dikutip Silalahi dalam bukunya Studi Ilmu Administrasi Negara Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya.

Menurut Emron (2017) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan : Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan dan kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.

Menurut Arni Muhammad (2014:23) dalam bukunya “Komunikasi Organisasi” mendefinisikan bahwa: Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.

2.1.4 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:11) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi). Berdasarkan dari uraian diatas, bahwa MSDM mengkaji masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Menurut Irham Fahmi (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Wilson Bangun (2012) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf,



penggerakan, pengembangan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut definisi-difinisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Teori/Konsep Kesejahteraan Manusia

Menurut Hasibuan (2018:185) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan *non* material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas dan semangat kerjanya meningkat. Menurut Sondang P Siagian (2013) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.

Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pekerja yang kesejahterannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Handoko mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (*Fringe benefit*) adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Saksono (2015:183) Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia. Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa nilai operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dalam organisasi-organisasi lain, pelestarian suatu keadaan damai antara karyawan.

2.1.6 Teori/Konsep Produktivitas

Menurut Sinungan (2017:12) Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Bambang Kussrianto (2012:133) “produktivitas pegawai adalah nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input, masukan)”. Menurut J.Ravianto



(2012:133), produktivitas pegawai adalah: “perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai persatuan waktu”.

Menurut Malayu Hasibuan (2018:20) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.” Menurut Sutrisno (2016:99), “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”.

Menurut Wibowo (2010:109), “produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan”. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN), “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

Dari beberapa pengertian produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa program peningkatan produktivitas berupaya untuk mencapai total efisiensi produktif, dan peningkatan produktivitas teknis dapat dicapai melalui penggunaan lebih sedikit input untuk menghasilkan output yang sama atau memproduksi output lebih banyak dengan jumlah input yang sama.

3.1 METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif analisis adalah suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti. Jadi penulis mengadakan suatu pengamatan langsung terhadap permasalahan yang sedang terjadi kemudian mengadakan suatu analisis terhadap permasalahan tersebut, dengan bertujuan agar dapat menarik suatu kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2015:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Sugiyono (2016 : 8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

4.1 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1. Program Kesejahteraan



Hasil penyebaran kuesioner diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Variabel Program Kesejahteraan adalah pada kategori setuju sebanyak 49 orang (92%) responden, kategori kurang setuju sebanyak 4 orang (8%) responden dan tidak ada responden pada kategori tidak setuju. Maka dari hasil tersebut diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,76 termasuk kategori setuju yang berada pada skala 3,67 - 5,00. Maka dari hasil perhitungan dapat menunjukkan responden setuju bahwa perusahaan menyediakan Program Kesejahteraan karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, perusahaan memang menyediakan Uang Pesangon, Tunjangan Hari Raya, Uang Duka Kematian, Pengobatan, Fasilitas Olahraga, Mushala, Pelayanan Dalam Bidang Kesehatan, dan cuti. Hal ini dibuktikan langsung dengan pergi ke perusahaan. Dari kedua hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa, perusahaan menyediakan semua sub indikator yang peneliti gunakan tentang Variabel Program Kesejahteraan. Sehingga dapat dikatakan semua indikator tersebut berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini dikarenakan Program Kesejahteraan merupakan hak yang harus didapat oleh karyawan, dan jika tidak mereka dapatkan tentu saja membuat karyawan tidak semangat atau pun termotivasi untuk bekerja sehingga produktivitas kerja mereka terganggu. Dengan adanya Program Kesejahteraan ini maka keselamatan mereka dalam bekerja dan masa depan mereka terjamin.

4.1.2 Produktivitas Karyawan

Hasil penyebaran kuesioner diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Variabel Program Kesejahteraan adalah pada kategori setuju sebanyak 48 orang (91%) responden, kategori kurang setuju sebanyak 4 orang (8%) responden dan kategori tidak setuju 1 orang (1%) responden. Maka dari hasil tersebut diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,75 termasuk kategori setuju yang berada pada skala 3,67 - 5,00. Maka dari hasil perhitungan dapat menunjukkan responden setuju bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, karyawan mampu melakukan semua sub indikator yang peneliti gunakan tentang Variabel Produktivitas. Sehingga dapat dikatakan semua indikator tersebut berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dapat memacu karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Disiplin memiliki dua mata pisau, ia menyakitkan untuk dilanggar dan tajam untuk mencapai tujuan. Perilaku dan sikap harus menyatu dengan disiplin itu. Disiplin yang telah dijelaskan organisasi secara rinci, mengenai sikap tanggap dan bertanggung jawab. Kualitas hasil kerja berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan. Jika cara karyawan menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Saat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah tertentu, di situlah ruang untuk karyawan mengembangkan diri terbuka sehingga ia mampu menunjukkan produktivitas kerja optimal.

Karyawan yang memiliki keterampilan maupun ketelitian dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga hasil produksi yang dihasilkan berkualitas. Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan



oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Karyawan yang mampu melebihi volume yang telah dilakukan dapat meningkatkan hasil produksi. kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Citra Riau Sarana I Kabupaten Kuantan Singingi, yang menghasilkan angka korelasi R sebesar 0.981 berarti Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas terdapat hubungan yang **SANGAT KUAT** dan besarnya presentase pengaruh Variabel Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas adalah 96,3 %. Sedangkan 3,7 % sisanya yaitu dijelaskan oleh Variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih yang tiada henti penulis hanturkan kepada Ayahanda Nursamsi dan Ibunda Purihning Handayani yang telah mengorbankan segala tenaga, upaya, kasih sayang, serta dukungan secara moril maupun materil dan semangat yang tak henti-hentinya untuk penulis. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Ibu Ir. Hj. Elfi Indrawanis, MM., selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi. Bapak Zul Ammar SE, ME, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial beserta staffnya, yang telah memberikan kemudahan fasilitas dalam menimba ilmu di fakultas ilmu sosial. Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara. Ibu Rika Ramadhanti S.IP., M.si selaku pembimbing I yang telah banyak memberi bimbingan dan waktu serta saran-saran untuk menyelesaikan skripsi ini. Bapak Emilia Emharis ,S.Sos., M.si selaku Pembimbing II, yang telah mendorong, membantu, dan mengarahkan penulis hingga menyelesaikan skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan tambahan ilmu, bantuan administrasi, dan bantuan lainnya dalam kelancaran studi peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Amin, Ibrahim. (2013). *Pokok Pokok Administrasi Publik dan Implementasinya*. Bandung. Refika Aditama
- Arni Muhammad. (2014). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara



- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan dan Yunan Danim. (2010). *Administrasi Sekolah & Manajemen Kelas*. Bandung : Pustaka Setia
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Edison, Emron. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung:Alfabeta.
- Engkoswara dan Aan komariah. (2010). *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- George R. Terry. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Terjemahan Afifudin), Bandung : CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018
- Hendra Eka dkk, (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*.
- J.Ravianto (2012), *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta :Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Kasmir. (2018). *Dasar – Dasar Perbankan*. Depok : Rajawali Pers.
- Kussrianto , Bambang. (2012). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta:
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta,CV
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Pasolong, Harbani. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Elevent Edition* (United States of Amerika:Pearson Education Limited)
- Saksono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.

Scott dalam Legaard (2010). *Teori Organisasi*

Silalahi, Ulbert. (2011). *Studi Ilmu Administrasi Negara*. Bandung : Sinar Baru Algensindo

Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sondang P Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

S.P,Hasibuan, Malayu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

T Hani Handoko, (2014) : *Manajemen*, Yogyakarta: BPE Yogyakarta

Terry, George R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Thomas Sumarsan. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi 2, Jakarta : PT Indeks

Ulber, Silalahi.(2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Murai Kencana

Yusuf Burhanuddin (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

Hendri Harliawan, I.G.W Murjana Yasa, Made Heny Urmila Dewi. 2017, Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali

Hotlan Purba,2018.Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, I S S N : 2443 – 0536 (JURNAL STINDO PROFESIONAL Volume IV | Nomor 4| Mei 2018)

Sumber Lain :

Undang Undang Omnibus Law Tentang Ketenagakerja

