



**EVALUASI PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Oleh

Leohard Lesman Jaya Waruwu*¹, Aletta Dewi Maria Th²

^{1,2}Manajamen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

e-mail: *leohard.21510295@student.stiepari.ac.id, alettadewi@stiepari.ac.id

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan finansial dan non-finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Alasan pemilihan topik ini didasarkan pada pentingnya aspek kesejahteraan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yang telah ditentukan secara purposive. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.70. Model regresi yang digunakan memiliki nilai R Square sebesar 0.888, yang berarti bahwa kesejahteraan finansial dan non-finansial secara simultan mampu menjelaskan 88.8% variasi produktivitas kerja. Kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Meskipun kesejahteraan finansial memiliki pengaruh sedikit lebih tinggi, kesejahteraan non-finansial juga memberikan kontribusi yang hampir seimbang. Temuan ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya dari sisi kompensasi materi, tetapi juga dari sisi lingkungan kerja dan psikososial.

Kata Kunci: Kesejahteraan Finansial Karyawan; Kesejahteraan Non-Finansial Karyawan; Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target produksi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kesejahteraan karyawan, yang merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap kondisi kerja, kepuasan, dan keseimbangan hidup para pekerjanya. Karyawan yang sejahtera secara fisik, mental, dan sosial cenderung memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja (Fahrizal et al., 2020). Program kesejahteraan karyawan pada umumnya mencakup dua aspek utama, yaitu

kesejahteraan finansial (seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan) dan kesejahteraan non-finansial (seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan, pengembangan karier, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi) (Abdullah Maruf, 2014). Kedua aspek ini saling melengkapi dan berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, kesejahteraan tidak hanya menjadi faktor penunjang, tetapi juga pendorong utama dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan berkomitmen (Pt et al., 2022).

PT MOD Indo, sebagai perusahaan manufaktur yang tengah berkembang, menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas karyawan di tengah kondisi



.....

persaingan industri yang semakin dinamis. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap program kesejahteraan karyawan yang telah diterapkan, guna mengetahui efektivitasnya dalam mendorong produktivitas kerja (Abdullah Maruf, 2014). Evaluasi ini menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan perusahaan selaras dengan kebutuhan karyawan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Misalnya, penelitian oleh (Bakti & Aminuddin Irfani, 2023) menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diperkuat oleh temuan (Denal Khaq et al., 2022) yang menyatakan bahwa pemberian insentif yang layak dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja serta efisiensi karyawan. Selain itu, (Adiba & Rosita, 2023) menekankan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program kesejahteraan karyawan yang meliputi aspek finansial dan non-finansial, serta menganalisis pengaruh kedua aspek tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di PT MOD Indo. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan terkait pengelolaan kesejahteraan karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Kesejahteraan Finansial Karyawan

Kesejahteraan finansial mengacu pada bentuk kompensasi yang bersifat materiil, yaitu berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus,

dan bentuk remunerasi lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut (Adiba & Rosita, 2023), kompensasi finansial merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai instrumen motivasional.

Sejalan dengan itu, (Bakti & Aminuddin Irfani, 2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial yang diberikan secara adil dan kompetitif mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian gaji yang layak dan insentif yang tepat sasaran dapat menciptakan rasa aman dan puas dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Oleh karena itu, kesejahteraan finansial menjadi pilar penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

2. Kesejahteraan Non-Finansial Karyawan

Kesejahteraan non-finansial meliputi berbagai aspek non-material yang berkaitan dengan kenyamanan dan kualitas kehidupan kerja, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan interpersonal yang baik, penghargaan non-material (pengakuan), kesempatan pengembangan diri, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. (Hariyanti, 2020) menekankan bahwa penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi kerja, suasana kerja yang mendukung, serta peluang pengembangan karier memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Penelitian oleh (Candraswari & Koerniawaty, 2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berkontribusi besar terhadap kinerja dan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih terikat secara emosional dengan perusahaan dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, program kesejahteraan non-



finansial menjadi komponen strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan output sesuai dengan standar waktu, kualitas, dan kuantitas yang ditetapkan. (Rizal & Handayani, 2021) menyebutkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih fokus, dan berorientasi pada hasil.

Lebih lanjut, (Erni et al., 2025) menambahkan bahwa kepuasan kerja yang dibentuk dari sistem kompensasi dan kesejahteraan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan akan bekerja dengan lebih antusias dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, produktivitas kerja bukan hanya hasil dari keterampilan dan beban kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengandalkan data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya secara sistematis. (Sugiyono., 2020) Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, yakni bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh kesejahteraan finansial (X1) dan kesejahteraan non-finansial (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner

disebarkan kepada responden yang telah ditentukan melalui teknik purposive sampling.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT MOD Indo, yang berjumlah 150 orang pada saat penelitian dilakukan. Karena jumlah populasi tidak terlalu besar dan peneliti ingin mendapatkan data yang representatif, maka digunakan teknik sampling untuk menentukan jumlah responden.

Penentuan Jumlah Sampel dengan Rumus Slovin (Syariah & Ilmu, 2023)

Untuk menentukan jumlah minimum sampel yang diperlukan, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% (0.05). Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Diketahui:

1. N = 150 (jumlah populasi)

2. e = 0.05

Maka:

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1+150(0.05)^2} \\ &= \frac{150}{1+150(0.0025)} \\ &= \frac{150}{1+0.375} \\ &= \frac{150}{1.375} \\ &\approx 109 \end{aligned}$$

Dengan demikian, jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 109 responden.

Peneliti mendefinisikan masing-masing variabel secara operasional dengan indikator-indikator yang diukur menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Tabel berikut menyajikan definisi operasional variabel:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
----------	----------------------	-----------	-------



X1: Kesejahteraan Finansial	Persepsi karyawan terhadap kompensasi uang yang diterima dari perusahaan	Gaji, Tunjangan, Bonus, Keseimbangan Imbalan	Likert 1-5
X2: Kesejahteraan Non-Finansial	Persepsi karyawan terhadap kompensasi non-uang yang mendukung kenyamanan kerja	Lingkungan, Fasilitas, Pelatihan, Hubungan Sosial	Likert 1-5
Y: Produktivitas Kerja	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target, efisiensi, dan kualitas	Target kerja, Efisiensi waktu, Kualitas hasil, Inisiatif	Likert 1-5

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yakni:

1. X1 (Kesejahteraan Finansial)
2. X2 (Kesejahteraan Non-Finansial)
3. Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

Setiap variabel terdiri dari 9 butir pernyataan yang mewakili indikator yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 2. Indikator Variabel

Variabel	Indikator
X1 Kesejahteraan Finansial	Gaji, Tunjangan, Bonus/Insentif
X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Lingkungan kerja, Fasilitas, Dukungan sosial
Y Produktivitas Kerja	Target kerja, Efisiensi, Kualitas, Inisiatif

Tabel 3. Pernyataan Kuesioner

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	X1 Kesejahteraan Finansial	Gaji	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan standar UMR.
2	X1 Kesejahteraan Finansial	Gaji	Gaji yang saya terima mencerminkan beban kerja saya.
3	X1 Kesejahteraan Finansial	Gaji	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup harian.
4	X1 Kesejahteraan Finansial	Tunjangan	Saya menerima tunjangan makan dan transportasi secara rutin.
5	X1 Kesejahteraan Finansial	Tunjangan	Perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan yang memadai.
6	X1 Kesejahteraan Finansial	Tunjangan	Tunjangan yang saya terima mendukung kesejahteraan saya secara keseluruhan.

7	X1 Kesejahteraan Finansial	Bonus dan Insentif	Saya menerima bonus berdasarkan kinerja saya.
8	X1 Kesejahteraan Finansial	Bonus dan Insentif	Pemberian insentif dilakukan secara adil dan transparan.
9	X1 Kesejahteraan Finansial	Bonus dan Insentif	Saya merasa sistem bonus di perusahaan ini memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.
10	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja saya nyaman dan aman.
11	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Lingkungan Kerja	Fasilitas ventilasi dan pencahayaan di tempat kerja memadai.
12	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Lingkungan Kerja	Saya merasa betah berada di lingkungan kerja.
13	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas.
14	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Fasilitas	Ruang istirahat, kantin, dan mushola tersedia dengan baik.
15	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Fasilitas	Peralatan kerja yang disediakan sudah memenuhi kebutuhan pekerjaan.
16	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Dukungan Sosial dan Hubungan	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.
17	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Dukungan Sosial dan Hubungan	Pimpinan memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan.
18	X2 Kesejahteraan Non-Finansial	Dukungan Sosial dan Hubungan	Kegiatan sosial antar karyawan turut mempererat solidaritas tim.
19	Y Produktivitas Kerja	Target dan Efisiensi Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
20	Y Produktivitas Kerja	Target dan Efisiensi Kerja	Saya mampu mengelola waktu kerja dengan baik.
21	Y Produktivitas Kerja	Target dan Efisiensi Kerja	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan.
22	Y Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan.
23	Y Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	Saya bekerja secara teliti dan minim kesalahan.
24	Y Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	Saya menjaga kerapian dan ketertarikan dalam hasil kerja.
25	Y Produktivitas Kerja	Inisiatif dan Motivasi	Saya sering memberikan ide baru dalam pekerjaan.
26	Y Produktivitas Kerja	Inisiatif dan Motivasi	Saya merasa antusias dan bersemangat saat bekerja.



27 Y Produktivitas Inisiatif dan Saya memiliki Kerja Motivasi internal yang tinggi untuk bekerja lebih baik.

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data (Abdullah et al., 2017).

Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung (*field research*) menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden di lingkungan kerja PT MOD Indo. Data yang terkumpul kemudian dilakukan editing, coding, dan tabulasi untuk memudahkan proses analisis. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau software sejenis, untuk menganalisis data secara kuantitatif.

Model Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial dari dua variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

1. Y = Produktivitas Kerja
2. X1 = Kesejahteraan Finansial
3. X2 = Kesejahteraan Non-Finansial
4. α = Konstanta
5. β_1, β_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas
6. ϵ = Error (residual)

Sebelum dilakukan analisis regresi, akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi valid. Selanjutnya dilakukan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas menggunakan

Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,70, yang berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Table 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 Kesejahteraan Finansial	0.715	Reliabel
X2 Kesejahteraan Non-Finansial	0.756	Reliabel
Y Produktivitas Kerja Karyawan	0.746	Reliabel

Instrumen kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Table 5. Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
0.942	0.888	0.886	1.40580

Interpretasi

1. Nilai R Square sebesar 0.888 menunjukkan bahwa 88,8% variasi dari variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Kesejahteraan Finansial (X1) dan Kesejahteraan Non-Finansial (X2).
2. Sisanya 11,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 6. Uji Simultan (Uji F – ANOVA)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1658.624	2	829.312	419.633	0.000
Residual	209.486	106	1.976		
Total	1868.110	108			

Interpretasi

1. Nilai signifikansi (Sig. = 0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan.
2. Artinya, variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t dan Koefisien Regresi)

Variabel	B (Koefisi r)	Std. Error	t	Sig.	Keterangan
----------	---------------	------------	---	------	------------



	en Regresi)				
(Constant)	-2.200	1.31 2	- 1.67 7	0.09 7	Tidak Signifikan
X1Kesejahteraan Finansial	0.554	0.07 9	7.01 7	0.00 0	Signifikan
X2Kesejahteraan Non-Finansial	0.525	0.06 2	8.42 8	0.00 0	Signifikan

Interpretasi

1. Variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karena nilai Sig. < 0.05.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.554 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kesejahteraan finansial akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.554 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.525 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kesejahteraan non-finansial akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.525 satuan.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan

1. Instrumen penelitian valid dan reliabel, terbukti dari nilai Cronbach's Alpha > 0.70.
2. Model regresi yang digunakan memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dengan R Square = 88.8%.
3. Secara simultan dan parsial, variabel kesejahteraan finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Kesejahteraan karyawan, baik dari sisi materi (gaji, tunjangan, bonus) maupun non-materi (lingkungan kerja, hubungan sosial, kepuasan kerja), merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Instrumen Penelitian Terbukti Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai di atas ambang batas minimal 0.70, yang merupakan standar umum untuk menunjukkan reliabilitas instrumen:

1. X1 (Kesejahteraan Finansial) = 0.715

2. X2 (Kesejahteraan Non-Finansial) = 0.756
3. Y (Produktivitas Kerja) = 0.746

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan kata lain, instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan dalam mengumpulkan data. Hal ini penting untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan persepsi responden secara akurat, sehingga hasil analisis statistik dapat dipercaya.

Model Regresi Memiliki Daya Prediksi yang Sangat Kuat

Hasil dari analisis model regresi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.888, yang mengindikasikan bahwa 88.8% variasi dalam variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu:

1. X1 Kesejahteraan Finansial, dan
2. X2 Kesejahteraan Non-Finansial

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tergolong sangat kuat dan memiliki daya prediksi yang tinggi. Sisanya sebesar 11.2% kemungkinan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya. Hal ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan yang dapat memasukkan variabel tambahan untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

Pengaruh Signifikan Secara Simultan dan Parsial

Hasil uji simultan menggunakan ANOVA (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0.05. Artinya, secara simultan, kesejahteraan finansial (X1) dan kesejahteraan non-finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Selanjutnya, hasil uji parsial (Uji t) memperlihatkan bahwa:



1. X1 (Kesejahteraan Finansial) $\rightarrow t = 7.017$; Sig. = 0.000
2. X2 (Kesejahteraan Non-Finansial) $\rightarrow t = 8.428$; Sig. = 0.000

Nilai signifikansi kedua variabel < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa peningkatan pada kesejahteraan finansial maupun non-finansial akan diikuti dengan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan.

Kesejahteraan Finansial dan Non-Finansial Sama-Sama Penting

Nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. X1 (Kesejahteraan Finansial) = 0.554
2. X2 (Kesejahteraan Non-Finansial) = 0.525

Walaupun kontribusi kesejahteraan finansial sedikit lebih besar, perbedaan antar keduanya tidak signifikan secara praktis. Ini menunjukkan bahwa kedua bentuk kesejahteraan berperan hampir seimbang dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kesejahteraan finansial mencakup aspek seperti gaji, tunjangan, dan bonus, sedangkan kesejahteraan non-finansial meliputi aspek seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta pengakuan terhadap prestasi kerja.

Artinya, organisasi tidak hanya perlu berfokus pada kompensasi dalam bentuk materi saja, tetapi juga harus membangun lingkungan kerja yang mendukung, memberikan rasa aman, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Pendekatan holistik ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, loyal, dan termotivasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kesejahteraan Finansial dan Kesejahteraan Non-Finansial terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Instrumen penelitian terbukti reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas 0.70, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk pengumpulan data.
2. Model regresi yang digunakan sangat fit, ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0.888. Artinya, 88.8% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan Finansial (X1) dan Kesejahteraan Non-Finansial (X2), sedangkan sisanya 11.2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.
3. Secara simultan dan parsial, kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dan uji t yang signifikan ($p\text{-value} < 0.05$), baik untuk X1 maupun X2.
4. Kesejahteraan Finansial dan Non-Finansial memiliki kontribusi hampir seimbang dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0.554 dan 0.525. Ini menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik, baik secara finansial maupun non-finansial, penting untuk diterapkan oleh organisasi.
5. Kelebihan penelitian ini terletak pada model yang memiliki daya prediksi sangat kuat serta instrumen yang reliabel. Namun, kekurangannya adalah model hanya mencakup dua variabel bebas, sehingga belum mencerminkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
6. Pengembangan penelitian ke depan sangat memungkinkan, dengan memasukkan variabel-variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

Saran



Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau beban kerja, agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.
2. Diperluasnya cakupan responden atau lokasi penelitian pada instansi atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda, untuk memperoleh hasil yang lebih generalisasi dan dapat dibandingkan lintas sektor.
3. Penggunaan metode campuran (mixed method) dapat dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan, agar hasil kuantitatif dapat diperdalam dengan wawancara atau observasi kualitatif.
4. Evaluasi jangka panjang terhadap pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas juga dapat menjadi fokus penelitian lanjutan, untuk melihat dampaknya secara berkelanjutan dan dalam konteks perubahan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari., M. E. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- [2] Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- [3] Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- [4] Bakti, S., & Aminuddin Irfani. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Tugulmulto. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 310–315. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6823>
- [5] Candraswari, P. D., & Koerniawaty, F. T. (2022). *Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non fi*. 01(12), 3580–3600.
- [6] Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- [7] Erni, D., Isaroh, S. N., & Kusuma, L. C. (2025). *Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2024).
- [8] Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(1), 121–127.
- [9] Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124–145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- [10] Pt, P., Solusi, I., & Erigo, I. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *PT. Mitra Gemilang Otista Di Gerendeng Kota Tangerang*, 1(2), 72–76.
- [11] Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>



-
- [12] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- [13] Syariah, K. B., & Ilmu, G. (2023). *Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel*. september 2016, 1–6.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN