

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Pekerja di Perusahaan PT. Hayyu Pratama Kaltim

Dona Bonita^{1*}, Jubaidi², Achmad Effendi³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Korespondensi penulis : donabonita6@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of employee welfare and training on worker productivity at PT. Hayyu Pratama Kaltim. Welfare and training are considered important factors in improving employee performance, especially in construction service companies with high workloads. This research uses a descriptive quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 48 randomly selected respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 27. The results show that employee welfare and training have a positive and significant effect on worker productivity, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 41.6% indicates that these two variables explain a significant portion of the variation in employee productivity. These findings suggest that efforts to improve productivity should be supported by appropriate welfare and training programs.*

Keywords: *Welfare, Training, Productivity, Employees.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan pelatihan terhadap produktivitas pekerja pada PT. Hayyu Pratama Kaltim. Kesejahteraan dan pelatihan dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di perusahaan jasa konstruksi yang memiliki beban kerja tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 48 responden yang dipilih secara acak. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 41,6% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan sebagian besar variasi dalam produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan produktivitas sebaiknya didukung oleh program kesejahteraan dan pelatihan yang tepat.

Kata kunci: Kesejahteraan, Pelatihan, Produktivitas, Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia komponen strategis yang menentukan pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan secara optimal. Salah satu indikator utama untuk mengevaluasi kinerja organisasi adalah tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas kerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien tenaga kerja dalam menghasilkan output yang selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karenanya, penting untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas secara menyeluruh, termasuk kesejahteraan karyawan dan pelatihan kerja.

Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, ekonomi, dan psikologis yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi. Ketika kesejahteraan karyawan terjaga, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang konsisten, dan keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kesejahteraan dapat menyebabkan dampak negatif, seperti penurunan motivasi, tingginya tingkat absensi, dan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian oleh (Azis dkk.,

2022)mengungkapkan bahwasannya kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama dalam situasi yang penuh tekanan seperti masa pandemi.

Di samping itu, pelatihan kerja merupakan alat yang krusial dalam pengembangan kompetensi karyawan. Dengan pelatihan yang tepat dan relevan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan baik teknis maupun non-teknis, memperbaiki kinerja, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Penelitian oleh Holy, Haedar, & Dewi (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan dapat mendorong peningkatan produktivitas secara signifikan. Namun, pelatihan yang tidak tepat sasaran justru dapat menjadi beban tambahan dan tidak memberikan dampak positif pada kinerja.

Dalam konteks dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di sektor-sektor yang padat karya seperti konstruksi dan manufaktur, tantangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan menjadi semakin kompleks. Salah satu indikator yang menggambarkan situasi ini adalah perbandingan pertumbuhan antara pekerja tetap dan pekerja harian. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Triwulan IV tahun 2023, jumlah pekerja harian mengalami peningkatan sebesar 4,67%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pekerja tetap yang hanya mencapai 2,84% (yuniastuti.widya, 2023). Fenomena ini menunjukkan tingginya ketergantungan perusahaan terhadap tenaga kerja kontrak atau tidak tetap, yang umumnya memiliki tingkat stabilitas dan loyalitas yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap.

Ketimpangan ini semakin diperburuk oleh stagnasi kesejahteraan pekerja. Median upah pekerja tetap hanya meningkat sebesar Rp20.000 dalam satu tahun, angka yang sangat kecil jika dibandingkan dengan laju inflasi dan kenaikan biaya hidup di berbagai daerah di Indonesia. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja, meningkatkan angka turnover, serta mengurangi keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketidakmerataan distribusi kesejahteraan antar daerah juga memperburuk ketimpangan dan dapat menyebabkan pergeseran tenaga kerja secara geografis.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan tidak hanya dapat dilakukan dengan meningkatkan beban kerja atau target output, tetapi juga harus didukung oleh strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan. Ini termasuk perbaikan sistem kesejahteraan dan penyelenggaraan pelatihan kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan. Memahami kedua aspek ini sangat penting untuk menjaga efisiensi operasional serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta produktif.

Produktivitas tenaga kerja adalah elemen penting. krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan, termasuk PT. Hayyu Pratama, yang beroperasi di sektor jasa kontraktor dan konstruksi alat berat. Tingginya persaingan di dunia bisnis mengharuskan setiap perusahaan untuk mengelola dan memaksimalkan potensi kinerja karyawan dengan cara yang efektif dan efisien. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Hayyu Pratama Kaltim masih menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai tingkat kinerja yang ideal secara keseluruhan. Diduga Faktor utama yang memengaruhi hal ini terdiri dari dua aspek., yaitu kesejahteraan karyawan dan pelatihan yang diberikan kepada mereka.

Menurut (Prospek dkk., 2019) dalam kutipan jurnal Nainggolan & Sudjiman (2022), produktivitas kerja bisa diartikan sebagai perbandingan antara kualitas dengan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas merupakan tujuan strategis bagi setiap perusahaan karena produktivitas memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan dan perkembangan usaha. Permasalahan produktivitas yang dibiarkan tanpa penanganan dapat menjadi kendala serius dalam tubuh organisasi dan berpotensi menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (research gap) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tondano” oleh (Lumingkewas dkk., t.t.). Penelitian ini menemukan bahwasannya kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya dari penelitian terdahulu “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali” oleh (DwiErniMazro(2025).

Temuan penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwasannya implementasi program kesejahteraan karyawan serta disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selajutnya saya akan jelaskan yang tidak signifikan dari judul “pengaruh kesejahteraan dan kebahagiaan terhdap produktivitas kerja pegawai di dinas kependudukan sipil todano” oleh(Lumingkewas dkk., t.t.). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan tergolong tidak signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P-value ialah 0,078. Selanjutnya dari penelitian terdahulu yang berjudul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan” yang di tulis oleh(Kristinauli dkk., t.t.) Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala administrasi perusahaan serta analisis data penggajian dan tunjangan, terungkap bahwa skema kesejahteraan karyawan di PT Hayyu Pratama Kaltim masih diterapkan secara tidak konsisten—kenaikan gaji, bonus, maupun fasilitas kesejahteraan hanya diberikan ketika proyek berjalan sukses atau saat tekanan manajemen meningkat. Ketidakpastian ini berdampak pada ketidakpuasan finansial dan psikologis karyawan. Data absensi memperlihatkan tren penurunan tingkat kehadiran di kalangan pekerja yang merasa kesejahteraannya diabaikan, diikuti melemahnya semangat kerja dan fluktuasi produktivitas. Temuan empiris tersebut mengonfirmasi bahwa ketidakteraturan dalam penerapan program kesejahteraan berkontribusi signifikan terhadap volatilitas produktivitas karyawan di PT Hayyu Pratama Kaltim.

Di PT. Hayyu Pratama Kaltim, dinamika lingkungan kerja dan tuntutan kinerja yang tinggi menuntut kebijakan kesejahteraan dan pelatihan yang tepat sasaran. Dengan tercapainya kesejahteraan serta pelatihan yang tepat, diharapkan produktivitas akan mengalami peningkatan yang signifikan.. Dalam konteks industri yang terus berubah, perusahaan harus menjamin karyawannya tidak hanya produktif tetapi juga sejahtera dan memiliki kompetensi yang relevan. Tanpa kesejahteraan yang memadai, risiko seperti turnover tinggi, penurunan loyalitas, dan rendahnya kepuasan kerja sangat mungkin terjadi. Demikian pula, pelatihan yang tidak efektif dapat menghambat pengembangan sumber daya manusia dan berdampak buruk pada pencapaian tujuan Perusahaan.

Dalam persaingan bisnis yang kian kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki produktivitas tinggi tetapi juga kesejahteraan yang memadai. Jika kesejahteraan tenaga kerja diabaikan, angka ketidakhadiran (absensi) dapat meningkat dan loyalitas karyawan menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas. Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh kesejahteraan dan pelatihan karyawan secara terpisah, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara khusus di sektor konstruksi. Mengingat bahwa PT. Hayyu Pratama Kaltim beroperasi dalam lingkungan kerja yang penuh risiko dan tuntutan tinggi, diperlukan strategi yang lebih adaptif untuk mengelola kedua faktor ini secara optimal. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan guna mengisi kesenjangan tersebut serta memberikan rekomendasi yang tepat bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja

Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya menitikberatkan pada kesejahteraan dan pelatihan secara terpisah, tanpa menghubungkannya secara langsung dengan produktivitas. Namun, dalam praktiknya, kedua variabel ini memiliki keterkaitan yang sangat erat dan perlu

dianalisis secara bersamaan, terutama dalam konteks perusahaan di sektor industri. Oleh karena itu, fenomena-fenomena yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan dan pelatihan itu sangat penting bagi karyawan dan merupakan suatu kewajiban yang harus diberikan perusahaan untuk karyawannya, selain itu juga, produktivitas karyawan yang berpengaruh besar terhadap kualitas kerja berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pekerja di Perusahaan PT. Hayyu Pratama Kaltim”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hayyu Pratama Kaltim yang berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim II, Perum Graha Asri TVRI Blok B No. 3, Sempaja Barat, Samarinda, Kalimantan Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang alat konstruksi dan penyewaan alat berat. Fokus penelitian diarahkan pada isu kesejahteraan dan produktivitas karyawan yang menjadi tantangan penting bagi perusahaan. Studi ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik tetapi juga membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja operasional secara keseluruhan.

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan fenomena secara objektif melalui data numerik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. Hayyu Pratama Kaltim yang berjumlah 86 orang, dan diambil sampel sebanyak 46 responden menggunakan teknik *simple random sampling* serta perhitungan melalui rumus Slovin. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner kepada pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan dan literatur terkait. Variabel utama dalam penelitian ini mencakup kesejahteraan (X1), pelatihan (X2), dan produktivitas kerja (Y1), yang diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5 untuk menilai sikap, persepsi, dan pengalaman responden.

Definisi operasional diberikan untuk setiap variabel agar dapat diukur secara akurat, seperti kesejahteraan yang mencakup bonus, uang makan, dan hak-hak lain, serta pelatihan yang meliputi tujuan, metode, dan materi pelatihan. Sementara itu, produktivitas kerja diukur dari prestasi, tingkat absensi, dan perputaran karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi langsung serta wawancara, untuk memperkuat validitas dan keandalan hasil penelitian. Pendekatan yang menyeluruh ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara kesejahteraan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja yang dinamis.

3. HASIL & PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	31	64.6%
2	Perempuan	17	35.4%
	Jumlah	48	100%

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa responden laki-laki paling mendominasi yaitu sebanyak 31 karyawan (64.6%), sedangkan responden perempuan sebanyak 17 karyawan (35.4%).

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	22	45.8%
2	S1	26	54.2%
	Jumlah	48	100%

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan S1 mendominasi dengan total 26 karyawan (54.2%), sedangkan tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 22 karyawan (45.8%).

Uji Validitas

Tabel 3. Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan X1

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 1.1	0.578	0.284	Valid
X 1.2	0.467	0.284	Valid
X 1.3	0.469	0.284	Valid
X 1.4	0.591	0.284	Valid

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X1 yaitu kesejahteraan karyawan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,284.

Tabel 2. Validitas Variabel Pelatihan X2

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 2.1	0.427	0.284	Valid
X 2.2	0.474	0.284	Valid
X 2.3	0.533	0.284	Valid
X 2.4	0.419	0.286	Valid

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X2 yaitu pelatihan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,284.

Tabel 5. Validitas Variabel Produktivitas Pekerja Y

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y 1.1	0.714	0.284	Valid
Y 1.2	0.829	0.284	Valid
Y 1.3	0.781	0.284	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu produktivitas pekerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,284.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0.897	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.907	Reliabel
Produktivitas Pekerja (Y)	0.624	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y memperoleh nilai Cronbach Alpha masing-masing 0,897, 0,907, dan 0,624, menunjukkan reliabilitas yang tinggi (Cronbach Alpha > 0,60) untuk keseluruhan soal.

Hasil Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.71767665
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.073
	Negative	-.117
Test Statistics		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		0.098

Sumber: Data Diolah, 2025

Merujuk pada tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,098. Karena nilai ini melebihi angka 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

data dalam analisis ini memiliki kecenderungan untuk terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas data dapat diterima dan analisis selanjutnya dapat dilanjutkan berdasarkan asumsi tersebut.

Uji Multikolineritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0.738	1.355
Pelatihan (X2)	0.738	1.355

Sumber: Data Diolah, 2025

Nilai Tolerance untuk variabel kesejahteraan karyawan (X1) dan pelatihan (X2) adalah 0,738 ($>0,10$), sementara VIF keduanya adalah 1.355 (< 10.00), menunjukkan tidak adanya gejala multikolineritas dalam gejala ini.

Uji Heterokedastitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	Sig
Kesejahteraan Karyawan	0.249
Pelatihan	0.408

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji glesjer yang menunjukkan nilai variabel kesejahteraan karyawan sebesar 0.249 dan variabel pelatihan sebesar 0.408, dapat disimpulkan bahwa dalam analisis regresi tidak ada indikasi heterokedasititas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedasititas jika probabilitas nya lebih dari 0.05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Analisis Berganda

Unstandarized		Coefficient	Standarized Coefficient		
Model	B				
1 (Constant)	4.558	1.328		t	Sig.
Kesejahteraan Karyawan	0.311	0.090	0.456	3.440	0.001
Pelatihan	0.156	0.074	0.278	2.095	0.042

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.558 + 0,311X1 + 0,156X2$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut:

1. Nilai konstanta (a) dari persamaan adalah 4.558, menunjukkan produktivitas saat kesejahteraan karyawan dan pelatihan bernilai 0 adalah 4.558. maka produktivitas pekerja akan Positif.
2. Koefisien kesejahteraan karyawan (X1) adalah 0,311, menandakan setiap kenaikan 1 unit dalam kesejahteraan karyawan berhubungan dengan produktivitas pekerja sebesar 0,311 unit, dengan hubungan positif yang signifikan.
3. Koefisien pelatihan (X2) adalah 0,156, menunjukkan setiap kenaikan 1 unit dalam pelatihan berhubungan dengan produktivitas pekerja sebesar 0,156 unit, menegaskan hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan produktivitas pekerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig
Kesejahteraan Karyawan (X1)	3.440	2.016	0.001
Pelatihan (X2)	2.095	2.016	0.042

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian signifikansi menggunakan uji t menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan karyawan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap produktivitas pekerja (Y). Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.440 untuk variabel X1 dan 2.095 untuk variabel X2, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.001 (X1) dan 0.042 (X2). Adapun nilai t tabel adalah 2.016. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk keduanya lebih besar dari t tabel (3.440 dan $2.095 > 2.016$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kesejahteraan karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas pekerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	95.581	2	49.290	15.995	<.001 _b
Residual	138.669	45	3.082		
Total	237.250	47			

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan dengan $df(n1) = 2$ dan $df(n2) = 43$ serta $F_{tabel} = 3.2$ didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 15.995 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk adalah signifikan. Artinya, secara simultan variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan (X_1) dan pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja (Y). Dengan demikian, secara bersama-sama kedua variabel memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sehingga hipotesis alternatif (H_3) diterima.

Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.645 ^a	0.416	0.390	1.755

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,416. Ini berarti bahwa sebesar 41,6% variasi atau perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Adapun sisanya, yaitu sebesar 58,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Pekerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,311 dengan nilai t hitung 3.440 dan signifikansi sebesar 0.001. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.016) dan tingkat signifikansinya $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Artinya, setiap peningkatan dalam kesejahteraan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2006) bahwa kesejahteraan merupakan bagian penting dari kompensasi yang mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Azis et al. (2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan karyawan secara signifikan meningkatkan produktivitas, khususnya dalam situasi kerja penuh tekanan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh (Suhartini et al., 2025) yang menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sumber daya manusia holistik.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pekerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pelatihan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.156, dengan nilai t hitung 2.095 dan signifikansi sebesar 0.042. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas pekerja.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pendapat Sari (2018) dalam (Willson & Hikmah, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan keterampilan kerja, etika, dan produktivitas karyawan. Pelatihan memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih efisien dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pekerja

Pengujian secara simultan melalui uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 15,995 dengan signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa 41,6% variasi produktivitas pekerja dapat dijelaskan oleh variabel kesejahteraan karyawan dan pelatihan, sementara sisanya 58,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Penelitian oleh (Yuzfika.R.A, 2023) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. bank pembangunan daerah banten.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, seperti fasilitas kerja, jaminan sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mampu

meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan hasil kerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung lebih loyal dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, pelatihan juga terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Pelatihan yang dirancang secara tepat dan berkelanjutan membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Secara bersamaan, kesejahteraan karyawan dan pelatihan saling melengkapi dalam memengaruhi produktivitas pekerja. Kombinasi antara pemenuhan kebutuhan karyawan dan peningkatan kapasitas kerja melalui pelatihan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan dan kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan. Temuan ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan dan pelatihan karyawan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, S., & Artikel, S. (2023). Kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Science Education and Management Business*. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan di era pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3, 608.
- Dwi Erni Mazro'atul Ilmiyah, Isaroh, S. N., Kusuma, L. C., & Qurrotu'aini, N. I. (2025). Peran kompensasi dalam mencapai kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 206–218. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3708>
- Endang, H., & Sibarani, J. D. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 9(2), 23–40. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.37>
- Fauzio, A., & Manao, M. (2023). Peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. SKM. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 5(2), 44–53.
- Firdaus Yusdiansyah, M., & Sumanto, A. (2022). Pengaruh kesejahteraan tenaga kerja terhadap kinerja pada industri marmer UD Surya Onix. *Primanomics: Journal of*

- Economics and Business, 20(3), 115–122. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D., & Hendry, R. S. M. (2020). Pengaruh kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III. *Jurnal EBMA*, 1(1), 17–24. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1894>
- Kristinauli, S., Siagian, S., & Sudjiman, L. S. (n.d.). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(2), 22–30.
- Lubis, A. N., & Suhada, S. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 314. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5094>
- Luciany, Y. P., Nurhayati, Arifuddin, Fikri, M., & Diawati, P. (2023). The influence of employee welfare program on work productivity of development regional bank employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 1955–1960. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1599>
- Lumingkewas, S. V. J., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (n.d.). The influence of welfare and happiness on employee work productivity in the Department of Population and Civil Registration Tondano. *Jurnal EMBA*, 12(1), 98–107.
- Prospek, J., Pratiwi, K. A., Telagawathi, W. S., Mertaningrum, P. E., & Ariasih, P. (2019). Pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 35–42.
- Raharjo, A., & Nainggolan, K. (2017). Pengaruh motivasi, insentif, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Cipta TPI (MNCTV). *Jurnal Komunikasi*, 2(1), 54–65.
- Sahir. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan kerja. Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Yuzfika, R. A. (2023). Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Banten. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 4(1), 88–97.