

**KEBIJAKSANAAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM
HUBUNGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA UD.BETON JAYA
LANDASAN ULIN**

Ritno Ruspanadi¹, Syahrani², Prihatini Ade Mayvita³
1Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0745

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125097401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0019057201

Ritnoruspanadi275@gmail.com/0853 4851 8494

ABSTRAK

**RITNO RUSPANADI . 18.31.0745, KEBIJAKSANAAN PENINGKATAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM HUBUNGAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA UD.BETON JAYA
LANDASAN ULIN.**

Pembimbing I : Syahrani, Pembimbing II Prihatini Ade Mayvita

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1)Tingkat kesejahteraan dan produktivitas karyawan di UD.Beton Jaya,(2)Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh UD.Beton Jaya,(3) Upaya peningkatan kesejahteraan yang sebaiknya untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UD.Beton Jaya,(4) Kendala dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan di UD.Beton Jaya. untuk mengetahui Kebijakan Peningkatan Kesejahteraan Karyawan yang sudah dijalankan dan yang sebaiknya dijalankan, mengetahui hubungan Produktivitas Karyawan pada UD. Beton Jaya dan untuk mengetahui Kebijakan Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dalam Hubungan Produktivitas Karyawan pada UD.Beton Jaya

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian.

Hasil dari penelitian adalah (1)Tingkat Kesejahteraan dan Produktivitas karyawan berjalan cukup baik,hal ini didukung oleh pendapatan karyawan bahwa memang ada upaya serius dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan,(2)Upaya Peningkatan kesejahteraan dengan cara ditingkatkan secara perlahan-lahan sesuai dengan perkembangan keuntungan atau laba yang didapatkan perusahaan,(3)Upaya peningkatan kesejahteraan yang sebaiknya untuk meningkatkan produktivitas karyawan disesuaikan dengan kondisi keuntungan perusahaan bila keuntungan banyak kesejahteraan juga meningkat kalau lagi rugi jangan dipaksakan naik,(4)Kendala adalah iklim usaha yang masih belum kondusif karena adanya pandemi covid ada beberapa oknum karyawan yang walaupun perusahaan sudah mengupayakan peningkatan kesejahteraan tetapi tidak menghargai atau memahami keadaan keuangan perusahaan.

Kata Kunci : Peningkatan Kesejahteraan, kepuasan kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

RITNO RUSPANADI . 18.31.0745, EMPLOYEE WELFARE IMPROVEMENT POLICY IN EMPLOYEE PRODUCTIVITY RELATIONSHIP AT UD.BETON JAYA LANDASAN ULIN.

Advisor I : Syahrani, Advisor II Prihatini Ade Mayvita

This study aims to examine: (1) The level of welfare and productivity of employees at UD.Beton Jaya, (2) Efforts to improve employee welfare carried out by UD.Beton Jaya, (3) Efforts to increase welfare which should be to increase employee productivity at UD. Beton Jaya, (4) Obstacles in improving the welfare of employees at UD.Beton Jaya. to find out the Employee Welfare Improvement Policy that has been implemented and which should be implemented, to find out the relationship between Employee Productivity at UD. Beton Jaya and to find out the Policy on Increasing Employee Welfare in Employee Productivity Relations at UD.Beton Jaya

The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result.

The results of the study are (1) The level of welfare and productivity of employees is running quite well, this is supported by employee income that there are serious efforts by the company to improve welfare, (2) Efforts to increase welfare by slowly increasing in accordance with the development of profits or profits earned by the company, (3) Efforts to increase welfare, which should be to increase employee productivity, are adjusted to the company's profit conditions if profits are a lot of welfare also increase if you are losing, don't force it to increase, (4) The obstacle is the business climate that is still not conducive due to the pandemic covid, there are some unscrupulous employees who even though the company has tried to improve welfare but do not appreciate or understand the company's financial situation.

Keywords: *Improved Welfare, Job Satisfaction, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Tinggi rendahnya produktivitas pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian upaya peningkatan kesejahteraan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian upaya peningkatan kesejahteraan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas seseorang. Ketidaktepatan pemberian upaya peningkatan kesejahteraan akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan survei pendahuluan yang peneliti lakukan, produktivitas kerja karyawan UD. Beton jaya Landasan Ulin mengalami sedikit penurunan karena selain adanya Pandemi Covid 19 yang berpengaruh langsung terhadap omset penjualan perusahaan sehingga memangkas bonus atau insentif yang biasanya diberikan pada karyawan, sehingga dengan adanya kebijakan memangkas bonus atau insentif itu berdampak pada tingkat absensi karyawan,

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan UD. Beton jaya Landasan Ulin penyebab rendahnya produktivitas karyawan dalam bekerja karena kurang puas terhadap upaya peningkatan kesejahteraan yang diberikan bila dibandingkan dengan UD. Beton Jaya Landasan ulin daerah Kota Banjarbaru, pihak manajemen beralasan karena biaya operasional kerja terlalu tinggi bila bonus atau insentif tetap dipertahankan seperti sebelum masa pandemi Covid 19, karena jumlah pesanan sangat jauh menurun sehingga pihak manajemen perlu menekan biaya tetap seperti gaji atau upaya peningkatan kesejahteraan untuk menjaga agar arus kas tetap positif.

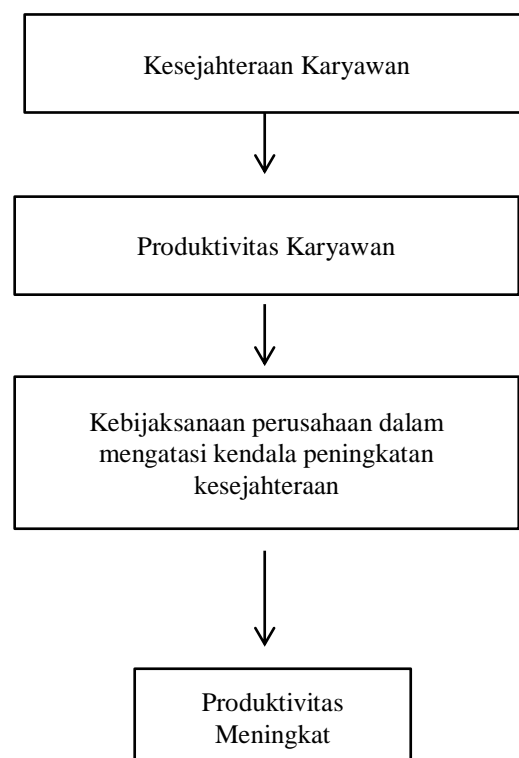
Upaya peningkatan kesejahteraan yang diberikan kepada Karyawan di UD. Beton Jaya Landasan ulin sangat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, produktivitas kerja, dan hasil kerja. Apabila upaya peningkatan kesejahteraan yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan Karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan dan produktivitas bekerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan Karyawan tersebut dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian Karyawan secara penuh terhadap tugas dan pekerjaannya sebagai Karyawan di UD. Beton Jaya Landasan ulin Jika upaya peningkatan kesejahteraan yang diberikan semakin besar sehingga produktivitasnya semakin meningkat. Disinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu upaya peningkatan kesejahteraan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan mempunyai dampak positif terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga atas latar belakang itulah peneliti mengangkat judul penelitian “Kebijaksanaan Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dalam Hubungan Produktivitas Karyawan pada UD.Beton Jaya Landasan Ulin”

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Dalam hal ini adalah Analisis kebijakan peningkatan kesejahteraan karyawan dalam hubungan produktivitas karyawan pada ud.beton jaya landasan ulin

Berikut ini adalah kerangka berfikir dalam penelitian skripsi ini :



Gambar2.2 Kerangka berfikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan survei pendahuluan yang peneliti lakukan, jam kerja karyawan biasanya dimulai Jam 08:00 WITA sampai Jam 17:00 WITA, setelah jam tersebut bila masih diminta bekerja maka dihitung kerja lembur. Adapun produktivitas kerja karyawan UD. Beton jaya Landasan Ulin mengalami sedikit penurunan karena selain adanya Pandemi Covid 19 yang berpengaruh langsung terhadap omset penjualan perusahaan sehingga memangkas bonus atau insentif yang biasanya diberikan pada karyawan, sehingga dengan adanya kebijakan memangkas bonus atau insentif itu berdampak pada tingkat absensi karyawan, yang rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi karyawan UD. Beton Jaya Landasan Ulin bulan Mei 2022

No.	Nama	TAP	TAS	Alpha	Hari kerja	persentase
1	Guntur	2	10	8	24	83,33%
2	Sukir	3	7	3	24	54,17%
3	Jainul	3	3	10	24	66,67%
4	Agus	7	3		24	41,67%
5	Parno		1	1	24	8,33%
6	Utar		1	4	24	20,83%
7	Madi		5	1	24	25,00%
8	Ader		12	5	24	70,83%
9	Rusmini	2	2		24	16,67%
10	Yulida	12	1	4	24	70,83%
11	Eka Kusuma	1	2		24	12,50%
12	M. Irhamni	4	3	1	24	33,33%
13	Abdi W.	2		11	24	54,17%
14	Rizani		1	11	24	50,00%
15	M. Rifani	1	1	11	24	54,17%
16	Nedi Rinaldy	2	1	11	24	58,33%
17	Septiadi			24	24	100,00%
18	M. Yamin	1	4		24	20,83%
19	A. Rizani	4	1	1	24	25,00%
20	H.Habiburrohman	6		9	24	62,50%
21	Rizky Pratama	2	4	2	24	33,33%
No.	Nama	TAP	TAS	Alpha	Hari kerja	persentase
22	Alfi Wardana	3	6	1	24	41,67%
23	Fadly Herliansyah		4		24	16,67%
24	Gazali Rahman		6	2	24	33,33%
25	Syahrui	1	3	1	24	20,83%
26	Hamdani		5	4	24	37,50%

27	Harli Fauzi		10	10	24	83,33%
28	Kasmin		2		24	8,33%
29	Hendri Wardani		2	1	24	12,50%
30	M. Ramadhani		5	1	24	25,00%
31	Andriansyah	4	2	4	24	41,67%
32	Agus Muhandoyo		3		24	12,50%
33	M. Azhar	2	7	2	24	45,83%
34	Supriyanto	1	12		24	54,17%
	Rata-rata			5,5		41,05%

TAP = Tanpa Absen Pagi **TAS** = Tanpa Absen Sore **A** = Alpha

Sumber : UD. Beton jaya, 2022

Berdasarkan data rekapitulasi absensi di atas, jumlah rata-rata alpha atau tidak masuk kerja karyawan UD. Beton jaya Landasan Ulin adalah 5,5 hari (17,52%) dari 24 hari kerja, apalagi apabila termasuk Tanpa absen Pagi (TAP) dan Tanpa Absen Sore (Tas) maka rata-rata karyawan tidak masuk kerja adalah 9,85 hari (41,05%), angka ini tergolong tinggi sehingga dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan termasuk rendah.

Upaya peningkatan kesejahteraan di nilai masih kurang yang di berikan UD. Beton Jaya Landasan ulin terhadap Karyawannya, terlebih lagi bagi Karyawan yang tugas pekerjaannya di lapangan yang mengantarkan pesanan atau mencetak beton karena mereka bekerja di luar jam kerja bahkan di hari libur, sedangkan insentif tidak ada perusahaan kurang memberikan perhatian lebih, rendahnya produktivitas kerja karyawan ini, ternyata berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan UD. Beton jaya Landasan Ulin, berikut ini adalah data pencapaian target pada tahun 2020 dan setelah ada upaya peningkatan kesejahteraan kenaikan gaji pada tahun 2021

Tabel 2.2

Realisasi Target penjualan UD. Beton Jaya Landasan Ulin tahun 2020 dan 2021

No.	Bulan	Target	Pencapaian			
			2020	%	2021	%
1	Januari	50.000	43.000	86%	40.000	80%
2	Pebruari	50.000	36.000	72%	36.000	72%
3	Maret	50.000	32.000	64%	40.000	80%
4	April	50.000	31.000	62%	50.000	100%
			2020	%	2021	%
5	Mei	50.000	33.000	66%	30.000	60%
6	Juni	50.000	30.000	60%	30.000	60%
7	Juli	50.000	34.000	68%	40.000	80%
8	Agustus	50.000	31.000	62%	22.000	44%
9	September	50.000	33.000	66%	27.000	54%
No.	Bulan	Target	Pencapaian			
			2020	%	2021	%
10	Oktober	50.000	32.000	64%	25.000	50%
11	November	50.000	29.000	58%	35.000	70%

12	Desember	50.000	27.000	54%	30.000	60%
Rata-rata		50.000	32,580	65%	33,750	68%

Sumber Data : UD. Beton Jaya Landasan ulin

Berdasarkan tabel Realisasi Target penjualan material UD. Beton Jaya Landasan Ulin HSS tahun 2020 dan tahun 2021 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata pencapaian target perbulan tidak tercapai, kecuali bulan April 2021, dan rata-rata pencapaian atau realisasi target dalam tahun 2020 adalah 32,580 (65%), sedangkan pada tahun 2021 jumlah rata-rata pesanan pelanggan sebanyak 33,750 (68%) lebih tinggi sebesar 3% dari pencapaian tahun 2020, khususnya setelah peningkatan kesejahteraan pada bulan Januari tahun 2021 sebesar 10% namun setelah bulan April 2021 dengan pencapaian pesanan pelanggan 50.000 buah panel dan bata press (100%) realisasi penjualan menurun lagi, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antar upaya peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan dan target penjualan masih belum memenuhi keinginan manajemen, sehingga lambatnya pemenuhan pesanan yang dilakukan karyawan UD. Beton Jaya Landasan Ulin menyebabkan pelanggan memesan ke pabrik lain

Pembahasan

1. Gambaran tingkat kesejahteraan dan produktivitas karyawan di UD. Beton Jaya Landasan Ulin

Berdasarkan hasil penelitian, kesejahteraan karyawan di UD. Beton Jaya sudah berjalan cukup baik, hal ini didukung oleh pendapat karyawan dan bagian SDM bahwa memang ada upaya serius dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, namun angkanya disesuaikan dengan keuntungan perusahaan, jika keuntungan naik maka kesejahteraan juga dinaikkan namun apabila keuntungan turun maka kesejahteraan akan diupayakan untuk tetap asalkan usaha bisa berjalan dengan sehat.

2. Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh UD. Beton Jaya Landasan Ulin

Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh UD. Beton Jaya Landasan Ulin adalah dengan cara ditingkatkan secara perlahan-lahan sesuai dengan perkembangan keuntungan atau laba yang didapatkan perusahaan, karena kalau perusahaan mengalami kerugian tapi kesejahteraan terus ditingkatkan lama-lama perusahaan bisa bangkrut atau ditutup, nah kalau sudah bangkrut karyawan juga yang bingung untuk mencari pekerjaan baru, maka dari itu kami sebagai perwakilan dari pihak manajemen menghimbau agar karyawan mau bekerja sama untuk meningkatkan laba perusahaan, karena dengan mereka bekerja dengan baik dan tidak banyak melakukan kesalahan maka secara otomatis keuntungan perusahaan akan meningkat sehingga anggaran dana untuk kesejahteraan mereka juga meningkat, jadi memang sebaiknya kesejahteraan karyawan disesuaikan dengan kondisi keuntungan perusahaan biala keuntungan banyak kesejahteraan juga meningkat kalau lagi rugi atau keuntungan sedikit maka upaya peningkatan kesejahteraan juga turun.

3. Upaya Peningkatan kesejahteraan yang sebaiknya untuk meningkatkan produktivitas karyawan UD. Beton Jaya Landasan Ulin

Sebaiknya harus ditingkatkan secara perlahan-lahan sesuai dengan perkembangan keuntungan atau laba yang didapatkan perusahaan, karena kalau perusahaan mengalami kerugian tapi kesejahteraan terus ditingkatkan lama-lama perusahaan bisa bangkrut atau ditutup, nah kalau sudah bangkrut karyawan juga yang bingung untuk mencari pekerjaan baru, maka dari itu kami sebagai perwakilan dari pihak manajemen menghimbau agar karyawan mau bekerja sama untuk meningkatkan laba perusahaan, karena dengan mereka bekerja dengan baik dan tidak banyak melakukan kesalahan maka secara otomatis keuntungan perusahaan akan meningkat sehingga anggaran dana untuk kesejahteraan mereka juga meningkat, jadi memang sebaiknya kesejahteraan karyawan disesuaikan dengan

kondisi keuntungan perusahaan bila keuntungan banyak kesejahteraan juga meningkat kalau lagi rugi atau keuntungan sedikit maka upaya peningkatan kesejahteraan juga turun.

4. Kendala dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan di UD. Beton Jaya Landasan Ulin selama ini.

Kendala atau masalah pihak manajemen dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan adalah masalah alokasi dana, selain iklim usaha yang masih belum kondusif karena adanya pandemi Covid 19 yang menghantam sektor property dan bangunan fisik, karyawan juga merupakan kendala dalam peningkatan kesejahteraan karena ada beberapa oknum karyawan yang walaupun perusahaan sudah mengupayakan peningkatan kesejahteraan tetapi tidak menghargai atau memahami keadaan keuangan perusahaan, lalu melakukan provokasi kepada karyawan lain agar melakukan protes sehingga terkadang ada beberapa karyawan yang janji tidak masuk kerja sehingga menghambat produktivitas usaha karena ada beberapa bagian produksi yang tidak dapat berjalan dengan baik, selain itu banyak lagi permasalahan lainnya.

Hasil ini sesuai dengan teori kesejahteraan yang dinyatakan Moekijat (2015 : 23): "Kesejahteraan pegawai dapat disebut juga program-program benefit dan yang lainnya menekankan kepada biaya-biaya dan menyebutnya daftar pembayaran uang yang diberikan kepada pegawai. Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun.

Pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan juga dinyatakan oleh Hasibuan (2016:185) bahwa "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah". Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Adapun pengertian kesejahteraan karyawan menurut beberapa ahli sebagai berikut : Sedangkan menurut Panggabean (2016:96), adalah : "Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung pada karyawan". Indikator pemberian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2016:188) yaitu : 1) Ekonomis, 2) Fasilitas dan 3) Pelayanan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan di UD beton jaya sudah berjalan dengan baik, karena ada upaya dari pihak Manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan meskipun disesuaikan dengan kondisi keuntungan usaha.

Adapun produktivitas karyawan di UD. Beton Jaya sudah berjalan cukup baik, hal ini didukung oleh pendapat karyawan dan bagian SDM bahwa memang karyawan masih loyal dan mau membantu perusahaan agar tetap bisa memproduksi di tengah terpaan Pandemi Covid 19 yang menyebabkan banyak usaha tutup, sehingga dengan adanya kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dengan baik walaupun dengan upah hanya Upah Minimum Provinsi masih mereka sukuri karena masih bisa bekerja sedangkan di perusahaan lain banyak karyawan yang di PHK karena perusahaan tidak sanggup membayar gaji karyawan.

Hani (dalam Budi, 2012) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu sifat kejiwaan yang sangat erat kaitannya dengan faktor kepuasan kerja, ketentraman kerja, kegairahan kerja dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Semangat adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Usman (2012) semangat merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Grendi Hendrastomo (2010) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja.

Pemberian program kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesejahteraan memiliki peranan penting pada semangat kerja, sehingga apabila semangat kerja rendah maka besar kemungkinan disebabkan oleh rendahnya persepsi terhadap kesejahteraan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, sehingga terdapat hubungan timbal balik antara kesejahteraan dengan produktivitas karyawan, jika perusahaan memperhatikan, walaupun hanya dengan bentuk upaya maupun simpati karena adanya keterbatasan dana, asalkan dapat mencapai kompromi dengan pekerja tentunya pekerja akan memahami bahwa perusahaan telah berupaya meningkatkan kesejahteraan mereka namun dana yang tersedia terbatas, sehingga akan memberi motivasi bagi mereka jika karyawan bekerja dengan baik maka keuntungan perusahaan akan meningkat sehingga kesejahteraan pun meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran tingkat kesejahteraan dan Produktivitas karyawan di UD.Beton Jaya saat ini bahwa menurut karyawan dan pihak manajemen sudah cukup baik, hal ini ditandai dengan tidak adanya PHK secara sepihak di masa Pandemi Covid 19, perusahaan membayarkan iuran BPJS tanpa memotong dari gaji karyawan yang menyebabkan karyawan dan perusahaan dapat terus berproduksi walaupun dimasa sulit.
2. Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh UD. Beton Jaya selama ini adalah dengan adanya promosi jabatan, pemberian uang lembur sesuai dengan undang-undang tenaga kerja dan pemberian berupa insentif atau *reward* untuk karyawan yang berprestasi.
3. Upaya peningkatan kesejahteraan yang sebaiknya untuk meningkatkan Produktivitas karyawan di UD.Beton Jaya adalah dengan mengalokasikan dana sesuai dengan tingkat keuntungan sehingga kesejahteraan karyawan disesuaikan dengan kondisi keuntungan perusahaan biala keuntungan banyak kesejahteraan juga meningkat kalau lagi rugi atau keuntungan sedikit maka upaya peningkatan kesejahteraan juga turun.
4. Kendala dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan di UD. Beton Jaya selama ini adalah iklim usaha yang masih belum kondusif karena adanya pandemi Covid ada beberapa oknum karyawan yang walaupun perusahaan sudah mengupayakan peningkatan keesejahteraan tetapi tidak menghargai atau memahami keadaan keuangan perusahaan, lalu melakukan provokasi kepada karyawan lain agar melakukan protes sehingga terkadang ada beberapa karyawan yang janji tidak masuk kerja sehingga menghambat produktivitas usaha karena ada beberap bagian produksi yang tidak dapat berjalan dengan baik, selain itu banyak lagi permasalahan lainnya.

Saran

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan lebih baik lagi, disarankan agar karyawan bekerja dengan baik dan efisien sehingga keuntungan perusahaan meningkat.

2. Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh UD. Beton Jaya selama ini sudah cukup baik, namun lebih baik lagi bila ada bonus atau insentif untuk pekerja yang rajin dan berprestasi.
3. Upaya peningkatan kesejahteraan yang sebaiknya dengan mengalokasikan dana sesuai dengan tingkat keuntungan yang diperoleh sebaiknya dilakukan dengan mengikutsertakan perwakilan pekerja, sehingga dana yang disalurkan dapat diterima oleh orang yang berhak atau benar-benar memerlukan.
4. Kendala dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan di UD. Beton Jaya dalam bentuk adanya oknum yang memprovokasi pekerja lainnya maka perlu diberi pengarahan namun bila belum sadar perlu diambil tindakan tegas agar tidak merusak pekerja lainnya

REFERENSI

Andi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia

Bockerman, Petri. Ilmakunnas, Pekka. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. Vol.65.Ithaca.

Kasmir. (2016: 180). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

KBBI Kemendikbud. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

Mangkunegara (2017:139) Produktivitas Karyawan.uraian teroitis ,Universitas Dharma Wangsa

Mukhtar, (2013) Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif,Jakarta: GP Press Group

Sugiyono (2016:9),deskriptif kualitatif,metode penelitian Universitas Semarang

Tampi, (2014:32). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

W.J.S Poewodorminto (adi,2015) Kesejahteraan,Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia

Widyastuti, Astriana. (2012). Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2014. Economics Development Analysis Journal, 1(1), 2