

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Personalia merupakan bagian dari manajemen yang menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah kepegawaian atau manusia dalam suatu organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia sangatlah rumit karena berhubungan dengan individu dan atau tenaga kerja yang memiliki sifat, sikap, persepsi yang berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya. Menurut Flippo ; (1980 : 5) “Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Sedangkan French ; (1974 : 3) mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Menurut T. Hani Handoko ; (2001 : 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operatif di bidang personalia.

Dari uraian diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan personalia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-

tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Fungsi-fungsi personalia adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Fungsi-fungsi ini meliputi :

1. Pengadaan

Pengadaan adalah upaya untuk mendapat jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan agar sasaran organisasi dapat tercapai.

2. Pengembangan

Kegiatan ini berguna untuk meningkatkan ketrampilan melalui program pelatihan atau training yang tepat agar mereka dapat melakukan pekerjaannya.

3. Pemberian balas jasa

Fungsi ini diartikan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai kepada para karyawan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan.

4. Integrasi

Fungsi ini merupakan fungsi yang paling sulit karena kegiatan ini berhubungan dengan usaha untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yang berbeda baik individu, perusahaan maupun masyarakat.

5. Pemeliharaan

Fungsi ini merupakan usaha untuk mempertahankan kondisi yang telah dicapai dengan memelihara sikap-sikap yang menguntungkan perusahaan.

## 6. Pemutusan hubungan kerja

Perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja maka perusahaan haruslah mempunyai syarat-syarat tertentu.

Dari uraian yang tersebut diatas, maka manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam usaha mendapatkan, membimbing, mengarahkan, dan mengendalikan tenaga kerja pada perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berusaha memberikan balas jasa atas kontribusi seperti gaji atau upah, pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya. Dengan diberikannya balas jasa oleh perusahaan, tenaga kerja akan lebih bersemangat, bergairah sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

## 2.2. Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan dalam pengertian yang paling sempit, adalah program-program yang terdapat di dalam program ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja) saja, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian. Dalam pengertian yang paling luas, istilah ini meliputi segala sesuatu yang dinikmati karyawan termasuk gaji, dan tunjangan-tunjangan, baik dalam bentuk uang atau disebut juga dengan *Total Compensation Package (Total Remuneration Package)*.

Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu implementasi fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berupa kompensasi tidak langsung dalam bentuk bukan upah, seperti pensiun, tunjangan kesehatan,

asuransi dan lain-lain. Pemberian balas jasa dalam bentuk ini dimaksudkan sebagai upaya perusahaan untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan menjadi lebih betah bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pelaksanaan program kesejahteraan antara perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda-beda baik itu kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini tergantung dari kesadaran pihak yang berada di manajemen perusahaan yang bersangkutan, disamping itu pula tergantung dari kemampuan masing-masing perusahaan yang tentu saja, antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda

Adapun definisi dikemukakan oleh T. Hani Handoko ; (2001 : 185) mengenai pengelompokan program kesejahteraan karyawan menjadi 4 kelompok

1. *Time off benefits*
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
3. Program pelayanan karyawan
4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara ilegal

Adanya pengaruh yang positif antara program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja, karena adanya program ini karyawan menjadi termotivasi untuk lebih giat bekerja.

Bagi perusahaan, program kesejahteraan karyawan berarti biaya tambahan selain upah dan gaji. Besarnya biaya tersebut sangat relative tergantung pada falsafah yang dianut oleh perusahaan tersebut mengenai masalah imbalan. Ada perusahaan yang memberikan gaji yang besar tetapi benefitnya kecil. Namun ada

pula perusahaan yang memberikan gaji yang relative kecil dengan benefit yang besar, sehingga biaya benefit dalam persentase gaji menjadi besar.

### 2.2.1. Sasaran Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan dengan maksud mencapai sasaran tertentu, yang dapat dilihat dari berbagai pihak yaitu perusahaan, karyawan, pemerintah dan serikat pekerja. Berikut ini akan ditinjau sasaran dari dua pihak yang terlibat langsung yaitu perusahaan dan karyawan.

#### a. Pihak Perusahaan

Dilihat dari segi perusahaan sasaran yang ingin dicapai dengan adanya program kesejahteraan karyawan adalah :

1. Mempertahankan karyawan bermutu
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Menciptakan citra perusahaan yang baik di mata masyarakat
4. Merasa bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan
5. Mengurangi pengaruh organisasi buruh, baik yang sudah ada maupun yang potensial
6. Mengurangi campur tangan pemerintah dalam perusahaan

#### b. Pihak Karyawan

Dari segi karyawan, manfaat yang diperoleh dari adanya program kesejahteraan karyawan ini adalah :

1. Menimbulkan gairah dalam bekerja

2. Menimbulkan ketenangan dan rasa aman
3. Memberikan kesempatan untuk lebih mengenal karyawan yang lain misal : adanya kegiatan olahraga, rekreasi
4. Mendapatkan sesuatu yang lebih murah, misalnya asuransi secara kelompok yang diusahakan oleh perusahaan biayanya lebih kecil daripada karyawan mengusahakan sendiri.

Diantara berbagai manfaat ini banyak yang sukar dikualifikasikan, dan karenanya juga sering sukar untuk dinilai manfaat atau hasilnya secara ekonomis atau dinyatakan secara satuan moneter. Walaupun demikian tetap banyak pengusaha-pengusaha yang akan memperoleh manfaat dari program kesejahteraan karyawan tersebut

### **2.2.2. Prinsip-prinsip Program Kesejahteraan Karyawan**

Prinsip pokok dari program ini, sebagaimana program lain, adalah bahwa manfaat atau hasil yang dapat diperoleh dari adanya program kesejahteraan karyawan ini minimal sama atau seimbang dengan biaya yang dikeluarkan. Adanya beberapa prinsip tambahan yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Program kesejahteraan karyawan hendaknya diarahkan untuk memenuhi kebutuhan yang sebenarnya dari karyawan. Program kesejahteraan karyawan tidak selalu memuaskan karyawan, ada kalanya karyawan tidak merasakan manfaatnya karena bukan merupakan keinginan mereka yang sebenarnya. Untuk itu perlu diperhatikan pemilihan dan penentuan program yang akan dilaksanakan dengan seksama

- b. Program kesejahteraan karyawan hendaknya difokuskan pada kegiatan-kegiatan secara kelompok dari pada perorangan supaya lebih efisien.
- c. Program kesejahteraan karyawan harus menggunakan dasar yang seluas mungkin agar dapat dinikmati oleh karyawan, serta bisa dikomunikasikan dengan baik dan terbuka

### 2.2.3. Bentuk-bentuk program kesejahteraan karyawan

Menurut T. Hani Handoko ; (2001 : 185) bentuk-bentuk program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi 4 bagian yaitu :

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*Time Off Benefits*)

Periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tapi dibayar adalah hasil *time off benefits*. Waktu yang ada mencakup :

- 1. Istirahat dalam bekerja (*Istirahat On the Job*)

Meliputi periode makan, istirahat, dan periode waktu untuk membersihkan diri, masalah utama adalah kecenderungan karyawan untuk memperpanjang waktu tidak bekerja

- 2. Hari-hari sakit

Hampir semua perusahaan tetap membayar para karyawan bila mereka absent karena kesehatan dengan pembatasan maksimum jumlah hari sakit pertahun.

Banyak perusahaan mengharuskan karyawannya untuk menunjukkan bukti sakit dari dokter atau rumah sakit.

### 3. Libur atau cuti

Perusahaan biasanya mengikuti hari-hari libur resmi dalam memberikan libur bagi karyawannya. Disamping itu perusahaan juga memberikan cuti selama batas waktu yang tertentu

### 4. Alasan-alasan lain

Kesempatan tidak masuk kerja sering juga diberikan untuk alasan-alasan lain yang ditentukan dengan kebijakan personalia perusahaan. Alasan-alasan tersebut antara lain adalah : kehamilan, kecelakaan, sakit yang berkepanjangan

#### b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan, meliputi pensiun, asuransi, pemberian kredit, tunjangan-tunjangan. (Heidjracman R dan Suad Husnan ; 2000 : 276)

#### 1. Pensiun

Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja, setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai suatu batas tertentu. Untuk perusahaan swasta biasanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang purna tugas dengan uang pesangon. Menurut Garry Dessler (1993 : 449) "Sebagian perusahaan memberikan uang pesangon pada waktu memberhentikan pegawai. Jumlah uang pesangon itu dapat beranjak dari upah selama tiga atau empat hari sampai sebanyak-banyaknya satu bulan gaji. Dewasa ini, perusahaan-perusahaan yang lain memberikan uang pesangon "jembatan"



dengan tetap mencantumkan pegawai (terutama manajer) dalam daftar gaji selama beberapa bulan hingga mereka memperoleh pekerjaan baru”

## 2. Asuransi

Macam-macam asuransi yaitu asuransi jiwa, asuransi kecelakaan dan asuransi kesehatan. Disini perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi. Provisi dapat dibayar oleh perusahaan, atau oleh karyawan yang dipotong gajinya, atau kombinasi antara perusahaan dan karyawan.

## 3. Pemberian kredit

Para karyawan yang membutuhkan dapat diorganisir perusahaan, dapat pula oleh karyawan sendiri, dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam. Pada bentuk yang terakhir ini perusahaan hanya menjadi pengawas saja untuk menjamin koperasi yang didirikan berjalan dengan baik.

### c. Program-program pelayanan karyawan (fasilitas)

Pelayanan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Pelayanan fasilitas karyawan dalam tunjangan juga diberikan oleh perusahaan misalnya tunjangan keahlian khusus. (Heidjracman R dan Suad Husnan ; 2000 : 278) Kegiatan-kegiatan pelayanan perusahaan yang lain berupa :

#### 1. Penyediaan Kafetaria

Banyak perusahaan yang memberikan pelayanan makan dan minum bagi karyawan atau sekedar menyediakan ruang tempat duduk untuk makan dan minum yang dibawa sendiri oleh karyawan

## 2. Perumahan

Penyediaan rumah dinas atau mess, asrama, atau tunjangan perumahan bagi karyawan mempunyai pengaruh dan sangat membantu karyawan.

## 3. Fasilitas Pembelian

Disini perusahaan menyediakan toko dimana para karyawan bisa membeli barang-barang yang secara praktis untuk memenuhi kebutuhannya.

## 4. Fasilitas Kesehatan

Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa digunakan untuk berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan.

## 5. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini dimasukkan untuk membantu karyawan ingin meningkatkan pendidikan, ketrampilan dan pengetahuannya. Hal ini menguntungkan kedua belah pihak, karyawan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan sementara perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan terampil.

## 6. Program-program layanan lain

Banyak perusahaan yang memberikan pakaian kerja secara gratis untuk pekerjaan kotor dan kasar, memberikan pakaian seragam, fasilitas transportasi, dan penyediaan tempat parkir

### d. Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara illegal

Pemerintah menetapkan tingkat upah minimum dan situasi tempat kerja dalam artian perlindungan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam kehidupan.

Hal ini diatur dengan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah. Di Indonesia salah satu contoh bentuknya adalah Undang-undang no 25 tahun 1997 tentang Ketenaga kerjaan.

#### **2.2.4. Membuat program kesejahteraan yang efektif**

Program kesejahteraan karyawan membutuhkan biaya yang cukup besar, oleh karena itu harus dirancang dan diselenggarakan seefisien mungkin, tanpa mengurangi upaya pencapaian sasaran. Untuk menentukan kombinasi program yang terbaik maka dapat diambil langkah-langkah berikut :

- a. Menghitung berbagai biaya dengan berbentuk tipe program kesejahteraan karyawan.
- b. Menentukan berapa dana yang tersedia untuk membiayai program kesejahteraan karyawan.
- c. Memutuskan kombinasi yang terbaik dari berbagai bentuk program, pengambilan keputusan hendaknya memperhatikan berbagai bentuk program yang mungkin dilakukan, preferensi relative dari manajemen maupun karyawan, biaya dari masing-masing bentuk program dan total dana yang tersedia untuk keseluruhan program kesejahteraan karyawan

### **2.3. Prestasi Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Penilaian pelaksanaan prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target. Sasaran atau kriteria telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Supardi (1989 :63) menilai bahwa prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan juga bahwa prestasi merupakan perwujudan atau penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan melebihi standar

Peningkatan prestasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan didasarkan pada tingkah laku para pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan atas pekerjaan tersebut. Hal ini berarti bahwa pengukuran dan penilaian prestasi kerja merupakan suatu usaha membandingkan hasil kerja yang telah dilakukan pegawai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya

### **2.3.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

John Soeprihanto (1988 : 8) menyebutkan bahawa penilaian pegawai antara lain digunakan untuk :

- a. Mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin
- b. Digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja

- c. Digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
- e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia khususnya prestasi kerja karyawan
- f. Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

### **2.3.3. Langkah-langkah Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Supardi (1989 : 66) langkah-langkah dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan standar kerja

Sebelum melakukan penilaian harus ditentukan standar pekerjaan yang akan digunakan sebagai tolak ukur penilaian keberhasilan, seperti pendefinisian pekerjaan secara jelas dan terukur yang prosesnya dibahas dalam analisa jabatan

b. Menentukan siapa yang menilai

Pada umumnya penilaian dilakukan oleh atasan yang memberi tugas pada seseorang. Agar mencapai penilaian yang objektif, penilai perusahaan dapat membentuk sebuah tim penilai yang merupakan satuan tugas yang terdiri dari berbagai pihak untuk melakukan penilaian prestasi kerja seluruh pegawai perusahaan, atau penilaian prestasi dapat diserahkan pada pihak yang ahli di bidangnya atau lembaga di luar perusahaan yang memang bergerak pada bidang pengolahan sumber daya manusia.

c. Menentukan metode penilaian

Langkah selanjutnya dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah menentukan metode yang dapat dipergunakan dalam penilaian prestasi kerja

d. Melaksanakan penilaian

Penilai mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan atas diri seseorang dan pekerjaan sehingga dapat dilakukan analisis prestasinya. Dalam proses analisis ini akan dicoba membandingkan antara hasil kerja pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari hasil perbandingan ini akan ditemukan tingkat penyimpangan pelaksanaan pekerjaan, kemudian diambil interpretasi dan pengambilan keputusan tentang prestasi kerja pegawai.

e. Mengambil langkah-langkah umpan balik

Dari proses penilaian prestasi ini akan dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja pegawai, selanjutnya sebagai umpan balik proses penilaian prestasi kerja.

#### 2.3.4. Faktor-faktor prestasi Kerja

Menurut Supardi : (1989 : 69) faktor-faktor penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Kualitas kerja yang meliputi akurasi, ketelitian, kerapian, dalam melakukan, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan saat melaksanakan pekerjaan
- b. Kuantitas kerja yang meliputi output atau keluaran, sasaran kerja dalam kualitas kerja
- c. Faktor pengetahuan karyawan akan suatu hal
- d. Penyesuaian pekerjaan yang merupakan faktor penilaian pekerjaan yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaan maupun tugas baru serta kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja
- e. Faktor ketangguhan atau kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan
- f. Faktor hubungan kerja, yang penilaiannya berdasarkan sikap para karyawan dan sikap terhadap atasan serta kesediaan menerima perubahan dalam bekerja
- g. Faktor keselamatan kerja yang menyangkut penilaian bagaimana perhatian terhadap keselamatan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka penulis hanya mengambil tiga faktor saja. Berdasarkan kesepakatan dengan pihak perusahaan serta hasil pra survey tiga faktor yang dinilai dari prestasi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan hubungan kerja karyawan.

a. Kualitas Kerja

Dalam menilai suatu prestasi kerja karyawan itu baik atau tidak, perusahaan dapat melihat dari dalam diri karyawan tersebut saat bekerja. Untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan, dibutuhkan usaha-usaha dari karyawan dalam bekerja. Ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan seorang karyawan menjadi syarat dalam penentuan kualitas kerja karyawan. Ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga kebersihan dalam menjaga lingkungan kerjanya. Dengan adanya ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan dalam bekerja, diharapkan nantinya dapat menangani masalah yang ada dal perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Seperti diketahui bahwa dari segi produksi perusahaan merupakan suatu organisasi atau lembaga di mana barang-barang dan jasa diproduksi. Produktivitas dipandang dari sudut jumlah. Mutu produktivitas akan meningkat apabila cara kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah benar, dalam arti mulai dari perencanaan sampai produksi sudah tepat dan sesuai seperti yang diharapkan karena cara kerja yang benar dapat mengurangi pemborosan..

c. Hubungan Kerja

Hubung: n kerja seseorang akan tercermin saat mereka bekerja, apakah dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan saling kerjasama antar karyawan. Hubungan kerja ini semata-mata bukan hanya kerja sama antar karyawan dengan perusahaan, tetapi lebih dari itu. Hubungan antar karyawan yang baik akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga akan mengurangi *labour turn*



*over* . Hubungan kerja juga menyangkut sikap karyawan dengan perusahaan , hubungan antar teman sekerja, pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, hubungan karyawan dengan atasan.

#### **2.4. Pengaruh Antara Program Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang tinggi dari para karyawan, berarti para karyawan tersebut bekerja maksimal, yang pada akhirnya akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Sebaliknya jika prestasi kerja karyawan menurun, maka akan merugikan perusahaan. Indikasi turunnya prestasi kerja karyawan penting untuk diketahui oleh perusahaan. Sehingga, perusahaan dapat mengetahui penyebab turunnya prestasi kerja tersebut.

Salah satu tindakan yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui pemberian program-program kesejahteraan karyawan. Dengan kondisi kesejahteraan karyawan yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan juga semakin meningkat.

Menurut Alex S Nitisemito (1990 : 181) kebutuhan materi dan non materi karyawan yang dipenuhi oleh perusahaan akan dapat menimbulkan kepuasan. Apabila karyawan merasa puas akan apa yang diberikan perusahaan maka mereka akan bekerja dengan baik dan bersemangat.

##### **2.4.1 Telaah Penelitian Terdahulu**

Menurut penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Guntoro Kukuh P. (2004) dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap

Prestasi Kerja di DIVA CORPORATION Yogyakarta” dengan hipotesis pertama yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel program kesejahteraan karyawan terhadap variabel prestasi kerja. Hipotesis ini terbukti dengan variable bebas berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 31,731 dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,05 dan koefisien determinasi ganda atau R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,831 atau 83,1% artinya variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian ini mempunyai kontribusi sebesar 83,1% terhadap prestasi kerja karyawan pada DIVA CORPORATION sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Adapun hipotesis kedua dari penelitian ini mengatakan faktor-faktor variabel program kesejahteraan mempunyai hubungan yang berbeda juga terbukti benar, Hal ini dapat dilihat dari besarnya  $r^2$  untuk masing-masing faktor Program Kesejahteraan adalah sebagai berikut ; Variabel Pesangon ( $X_1$ )  $r^2$  sebesar 0,008263; Variabel Asuransi ( $X_2$ )  $r^2$  sebesar 0,239708; Variabel Pemberian Kredit ( $X_3$ )  $r^2$  sebesar 0,021054; Variabel Pemberian Tunjangan ( $X_4$ )  $r^2$  sebesar 0,007691; Variabel Fasilitas Pendidikan ( $X_5$ )  $r^2$  sebesar 0,007939; Variabel Istirahat On the Job ( $X_6$ )  $r^2$  sebesar 0,098533; untuk Variabel Libur/Cuti ( $X_7$ )  $r^2$  sebesar 0,024492 dan untuk Variabel Fasilitas Pendidikan ( $X_8$ )  $r^2$  sebesar 0,000342. Dari kedelapan variabel tersebut Variabel Asuransi yang mempunyai  $r^2$  terbesar diantara faktor di dalam variabel bebas yang lain, pada variabel fasilitas pendidikan di penelitian ini nilai betanya sebesar 0,358 lebih besar dari nilai beta variabel bebas lainnya.

## 2.5. Hipotesa Penelitian

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Variabel Prestasi Kerja .
2. Faktor – faktor Variabel Program Kesejahteraan Karyawan mempunyai pengaruh yang berbeda.

