

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. PE-LOGGING WONOSOBO Perusahaan ini bergerak di bidang industri pengolahan kayu. Perusahaan ini terletak di Jalan Raya Kalibebber Wonosobo.

3.1.1. Sejarah Singkat CV. PE-LOGGING WONOSOBO

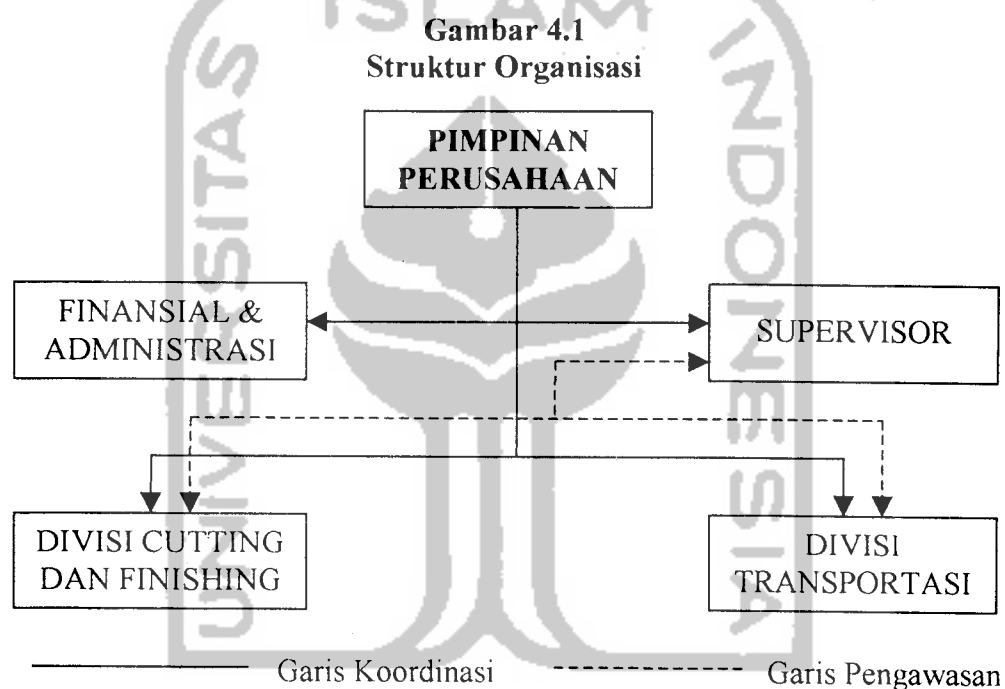
Perusahaan ini berdiri pada 16 Agustus 2000 diatas areal 1200 m² atas prakarsa dari Bapak Eko Purwanto merangkap sebagai pemilik perusahaan. Usaha ini berawal 3 buah usaha yang dikelola oleh sang pemilik sendiri, yang untuk kemudian digabung menjadi satu untuk menjadi usaha yang tersebut diatas jenis usaha yang berbeda-beda tadi kemudian digabung menjadi satu. Jenis usaha ini adalah pengadaan, pengggajian, transportasi khususnya di bidang perkayuan. Jumlah karyawan yang dimiliki pada awal pendirian hanya berjumlah 6 orang, namun sekarang dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja maka perusahaan menambah jumlah tenaga kerja menjadi 37 orang.

Perusahaan ini membuat berbagai kebijakan agar perusahaan ini menjadi lebih profesional dalam pengelolaan manajemennya. Saat ini perusahaan sudah mulai diupayakan untuk mengantisipasi lingkungan dunia kerja yang semakin

menuntut manajemen yang bagus, karena sebelumnya perusahaan ini adalah perusahaan yang dikelola secara tradisional.

3.1.2. Struktur Organisasi CV. PE-LOGGING WONOSOBO

CV. PE-LOGGING WONOSOBO di dalam struktur organisasinya masih bersifat sederhana seperti terlihat dalam Gambar 4.1:



Sumber: Data Perusahaan Tahun 2005

Keterangan: Jumlah karyawan 37 orang yang terdiri dari:

- Pimpinan Perusahaan : 1 orang
- Karyawan Finansial dan Administrasi : 2 orang
- Karyawan Supervisor : 2 orang
- Karyawan Divisi Transportasi : 10 orang
- Karyawan Divisi Cutting dan Finishing : 22 orang

3.1.3. Gambaran Kerja CV. PE-LOGGING WONOSOBO

Gambaran kerja adalah suatu gambaran mengenai fungsi-fungsi, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dalam suatu lingkungan kerja. Adapun di dalam CV. PE-LOGGING WONOSOBO gambaran kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan

Pimpinan mempunyai tugas sebagai pengawas tertinggi yang mempunyai kewenangan tertinggi di dalam perusahaan.

2. Administrasi dan Finansial

Mempunyai tugas sebagai pelaksana administrasi di dalam perusahaan yaitu mengecek dan membuat administrasi yang baik serta melaksanakan fungsi administrasi keuangan yaitu dalam laporan penerimaan dan pengeluaran keuangan di perusahaan.

- 3 Supervisor

Mempunyai tugas sebagai pengawas operasional perusahaan yaitu melayani konsumen yang datang, memberikan deskripsi pekerjaan kepada karyawan untuk jenis pekerjaan yang akan mereka tangani, membuat keputusan dalam hal menangani keluhan konsumen, serta memberikan solusi terhadap hambatan dalam proses produksi.

4. Divisi Transportasi

Menangani pekerjaan di bidang pengiriman terhadap kayu-kayu yang telah diolah (kayu matang) kepada konsumen langsung maupun pabrik.

5. Divisi Cutting dan Finishing

Menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pengolahan kayu dari kayu mentah ke kayu yang sudah berbentuk balok-balok dan potongan.

3.1.4. Tugas Umum Karyawan CV. PE-LOGGING

1. Supervisor harus mengabsen karyawan-karyawan yang berada di bawah pengawasannya setiap pagi dan sore pada waktu berakhir jam kerja
2. Supervisor harus mengecek kelengkapan peralatan-peralatan yang ada di studio dan workshop setelah selesai digunakan
3. Karyawan pada semua divisi yang ada harus menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta wajib mengembalikan alat-alat yang dipakai ke tempatnya semula, merawat dan menjaga keutuhan alat-alat tersebut.

3.1.5. Kondisi Umum CV. PE-LOGGING

CV. PE-LOGGING WONOSOBO adalah perusahaan yang dikelola secara sederhana. Mempunyai total jumlah karyawan 37 orang. Perusahaan, di dalam pengupahan/penggajian karyawannya menetapkan standar gaji pokok yaitu sistem pengupahan/penggajian berdasarkan standar gaji menurut tingkatan jabatan atau tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain gaji, perusahaan juga memberikan uang makan kepada karyawannya. Gaji diberikan secara bulanan sedang uang makan diberikan secara mingguan. Gaji para karyawan yang

diberikan oleh perusahaan masih ditambah dengan uang lembur. Uang lembur yang didasarkan pada jumlah kumulatif jam lembur dalam 1 bulannya (1 jam = Rp 2.000,00) serta bonus jika target perusahaan terlampaui. Adapun fasilitas lainnya terutama fasilitas kredit dan asuransi masih belum menyentuh semua kalangan yang ada di CV. PE-LOGGING WONOSOBO. Dalam artian fasilitas kredit yang ada masih terbatas untuk karyawan yang mampu memberikan jaminan, disamping itu aturan tentang pemberian kredit masih belum jelas. Fasilitas pendidikan di CV. PE-LOGGING hanyalah berupa *on the job training* tanpa ada pelatihan atau pendidikan yang ada di luar.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel data digunakan untuk menjelaskan variabel - variabel yang dimaksud dalam penelitian ini. Variabel - variabel yang dimaksud adalah:

a. Variabel Bebas (*independence variable*)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini adalah Variabel Program Kesejahteraan Karyawan. Untuk selanjutnya variabel bebas ini disebut dengan X. Variabel X yang diambil dalam penelitian ini adalah program kesejahteraan karyawan yang terdiri dari :

- a. Pesangon (X_1)
- b. Asuransi (X_2)
- c. Pemberian Kredit (X_3)

- d. Pemberian Tunjangan (X_4)
 - e. Fasilitas Kesehatan (X_5)
 - f. Istirahat On the Job (X_6)
 - g. Libur/Cuti (X_7)
 - h. Fasilitas Pendidikan (X_8)
- b. Variabel Terikat (*dependence variable*)

Variabel ini keadaannya sangat dipengaruhi oleh variabel bebas. Yang termasuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah Variabel Prestasi Kerja, untuk selanjutnya variabel ini disebut variabel Y.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari :

a. Program Kesejahteraan Karyawan (X)

Menurut (Heidjracman R dan Suad Husnan ; 2000 : 276-278) adapun pengertian dari program kesejahteraan karyawan adalah :

1. Pesangon (X_1)

Pesangon yang dimaksud di sini adalah perusahaan memberikan jumlah uang tertentu kepada karyawan ketika mereka sudah tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut. Pesangon biasanya diberikan untuk mencukupi kebutuhan mereka di hari tua, dan atau ketika mereka sudah tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Gary Dessler (1993 : 449) Jumlah pesangon dapat beranjak dari upah selama tiga atau empat sampai sebanyak satu bulan gaji. Biasanya hal ini

diberikan di perusahaan swasta, untuk perusahaan pemerintah hal ini biasanya diganti dengan pensiun yang diterima setiap bulan

2. Asuransi (X_2)

Asuransi yang dimaksud di sini adalah biaya yang ditanggungkan kepada perusahaan penjamin sebagai pengganti apabila terjadi hal yang tidak diinginkan. Model penangguhannya dengan membayar premi setiap bulan contoh asuransi jiwa, asuransi kecelakaan kerja.

3. Pemberian Kredit (X_3)

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. Artinya pemberian kredit disini dimaksudkan untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya

4. Pemberian Tunjangan (X_4)

Tunjangan yang dimaksud di sini adalah pemberian upah untuk waktu-waktu yang tidak dipergunakan untuk bekerja (saat-saat libur hari besar) dan atau juga untuk hal-hal yang sifatnya insidental seperti misalnya tunjangan makan bagi yang lembur.

5. Fasilitas Kesehatan (X_5)

Fasilitas kesehatan yang dimaksud disini 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.

6. Istirahat On the Job (X_6)

Istirahat on the job disini meliputi periode makan, periode istirahat, dan periode waktu untuk membersihkan diri.

7. Libur/Cuti (X_7)

Libur/cuti disini maksudnya adalah apakah perusahaan mengikuti hari-hari libur resmi dalam memberikan libur bagi karyawannya. Disamping itu juga apakah perusahaan juga memberikan cuti selama batas waktu yang tertentu. Waktu Libur/Cuti baik untuk mengembalikan pikiran dan menyegarkan kembali karyawan agar tidak jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya

8. Fasilitas Pendidikan (X_8)

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

b. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

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 factor 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.

3.3. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat kuisioner sebagai instrumen pengumpul data dengan objek penelitian yaitu karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO. Kuisioner terdiri dari 49 butir pertanyaan, 5 pertanyaan untuk mengetahui identitas responden, 32 pertanyaan mengenai program kesejahteraan karyawan yang terdiri dari 4 pertanyaan yang terkait dengan Variabel X_1 (Pesangon), 4

pertanyaan terkait dengan Variabel X_2 (Asuransi), 4 pertanyaan terkait dengan Variabel X_3 (Pemberian Kredit), 4 pertanyaan terkait dengan Variabel X_4 (Pemberian Tunjangan), 4 pertanyaan terkait dengan Variabel X_5 (Fasilitas Kesehatan), 4 pertanyaan terkait dengan Variabel X_6 (Istirahat On the Job), 4 pertanyaan terkait dengan Variabel X_7 (Libur/Cuti), 4 pertanyaan terkait dengan Variabel X_8 (Fasilitas Pendidikan), 12 pertanyaan terkait dengan Variabel Y (Prestasi Kerja) yang dibagi menjadi 3 yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Hubungan Kerja yang masing-masing berisi 4 pertanyaan.

Pertanyaan mengenai identitas responden bersifat terbuka dan pertanyaan yang terkait dengan variabel penelitian ini merupakan pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala likert interval. Skala untuk masing-masing nilai adalah :

Sangat Setuju	= nilai 5
Setuju	= nilai 4
Ragu-ragu	= nilai 3
Tidak Setuju	= nilai 2
Sangat Tidak Setuju	= nilai 1

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisioner

Merupakan kegiatan berupa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data secara lisan kepada responden/objek penelitian untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Merupakan teknik mencari data pada dokumen perusahaan untuk melengkapi sumber referensi penelitian.

3.4.1. Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah Karyawan Perusahaan CV. PE-LOGGING WONOSOBO. Sumber daya manusia perusahaan tersebut sangat penting dan vital karena akan menentukan kualitas pekerjaan produksi yang dilaksanakan oleh CV. PE-LOGGING WONOSOBO. Jumlah manajemen dan karyawan saat ini berjumlah 37 orang yang terdiri dari 1 orang pimpinan perusahaan, 2 orang administrasi dan finansial, 2 orang supervisor dan 32 orang lagi terdiri dari karyawan-karyawan pada 2 divisi, yaitu 10 orang pada divisi transportasi, 22 orang pada divisi cutting dan finishing

Manajemen perusahaan tidak masuk ke dalam populasi, tetapi dimasukkan sebagai pembanding dan membantu peneliti dalam analisa Variabel Prestasi Kerja Kerja karyawan. Peneliti akan mengambil semua populasi tersebut kedalam penelitian ini kecuali pemilik perusahaan. Pemilihan semua populasi untuk diteliti yang digunakan peneliti guna mempertajam keakuratan hasil analisa dan semua anggota populasi dalam mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian (metode sensus).

3.5. Rancangan Analisa Data

3.5.1. Analisa Kualitatif

Merupakan analisa data yang mendeskripsikan hasil dari perhitungan mengenai data yang telah diolah yang berbentuk angka-angka. Analisa ini digunakan untuk lebih memahami arti dari hasil analisa data yang berbentuk angka-angka tersebut. Dimana hal tersebut dilakukan untuk memberikan keterangan dari hasil olah data statistik dan ditambah dengan keterangan hasil pengamatan langsung di lingkungan perusahaan.

3.5.2. Analisa Kuantitatif

Merupakan analisa data yang berbentuk angka atau perhitungan. Untuk itu dalam penelitian ini akan digunakan metode statistik guna menjelaskan pengaruh penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dimana analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada. Analisa ini digunakan karena variabel-variabel yang ada lebih dari 2 variabel dalam hal ini terdapat 8 variabel X dan 1 variabel Y, antar variabel yang telah dikuantifikasikan.

Metode statistik yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) dengan rumus (Supranto, 1992: 289):

$$R^2 = \frac{b_1 \cdot \sum YX_1 + b_2 \cdot \sum YX_2 + b_3 \cdot \sum YX_3}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

b = koefisien regresi

X = variabel bebas (faktor program kesejahteraan karyawan)

Y = variabel terikat (prestasi kerja)

Jadi R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. R^2 semakin besar (mendekati 1), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pembuktian apakah variabel bebas mempunyai hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat. Langkah yang digunakan meliputi :

- a. Menentukan *level of significansi* dengan $\alpha = 0,05$

$$F_{\text{tabel}} = (k-1; n-k)$$

$$\text{b. Menentukan } F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

- c. Penarikan kesimpulan

- Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = Tidak ada hubungan dari Variabel Program Kesejahteraan

Karyawan terhadap Prestasi Kerja.

H_a = Ada hubungan dari Variabel Program Kesejahteraan

Karyawan terhadap Prestasi Kerja

- Menentukan rumus hasil olah data regresi, dimana H_0 ditolak jika

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

- Analisis dengan gambar distribusi nilai statistik.

- Kesimpulan.

Untuk mempermudah perhitungan penulis menggunakan perhitungan komputer dengan program SPSS ver.10.

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hal ini dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni.

Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial tidak ada variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang nihil. Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial ada satu variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang pertama. Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial ada dua variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang kedua, demikian seterusnya sampai jenjang keberapapun.

Harga-harga untuk koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y untuk jenjang keberapapun dapat dicari melalui rumus yang secara umum dapat ditulis sebagai berikut (Zaenal Mustofa, 1995:138) :

$$r_{y1-23..k} = \frac{r_{y1-23..(k-1)} - [r_{yk-23..(k-1)}][r_{1k-23..(k-1)}]}{\sqrt{[1 - r_{yk-23..(k-1)}^2][1 - r_{1k-23..(k-1)}^2]}}$$

Keterangan :

- jenjang nihil : r_{yx}
- jenjang pertama : - r_{y1-2} (koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y ,
dimana variabel X_2 dikontrol).
- r_{y2-1} (koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan Y ,
dimana variabel X_1 dikontrol).
- jenjang kedua : - r_{y1-23} (koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y ,
dimana variabel X_2 dan X_3 dikontrol).
- r_{y2-13} (koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan Y ,
dimana variabel X_1 dan X_3 dikontrol).

3. Uji t

Untuk membuktikan kebenaran Hipotesis kedua, yaitu program kesejahteraan karyawan yang lebih besar hubungannya terhadap prestasi kerja karyawan, maka digunakan uji t yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$b_i = 0$$

$$b_i \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan probabilitas pada tabel koefisien determinasi parsial dengan $\alpha = 0,05$ dengan rumus :

$$1) t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2 (n-2)}$$

Setelah menentukan *level of significansi* dengan $\alpha = 0,05$ kemudian menentukan t hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$2) t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{SE\alpha_i}$$

b_i = koefisien regresi

$SE\alpha_i$ = *standart error* koefesien regresi

Setelah menentukan t_{hitung} langkah selanjutnya yaitu menarik kesimpulan. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan begitu pula sebaliknya.

Bila hasil perhitungan menunjukkan :

Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

- Artinya :
1. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
 2. Ada peranan diantara 2 variabel yang diuji

Jika hasil perhitungan menunjukkan :

Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

H_a ditolak

- Artinya :
1. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas

2. Tidak ada peranan diantara 2 variabel yang diuji