

## BAB IV

### ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. ANALISA DESKRIPTIF

##### 4.1.1. Analisa Deskriptif Karakteristik Responden

Analisa karakteristik responden digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari karyawan yang bekerja di CV. PE-LOGGING WONOSOBO. Analisa ini menggunakan data yang diperoleh dari kuisioner untuk menerangkan, jenis kelamin, usia rata-rata karyawan, tingkat pendidikan, masa kerja.. Dari data ini kemudian dideskripsikan untuk mengetahui klasifikasi secara umum dari keseluruhan karyawan yang bekerja pada CV. PE-LOGGING WONOSOBO.

##### 4.1.2. Analisa Deskriptif Karakteristik Usia Karyawan

Dari hasil jawaban kuisioner yang diajukan kepada karyawan dengan ini diketahui :

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Usia Responden**

No	Usia (dalam tahun )	Frekuensi ( Jumlah )
1	20	4
2	21	2
3	22	3
4	23	2
5	24	3
6	26	5
7	28	5
8	29	6
9	30	5
10	35	2
<b>Rata-rata umur karyawan = 26,21 Tahun</b>		

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia rata-rata karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO adalah 26,21 tahun atau jika dibulatkan menjadi 26 tahun. Dapat diketahui bahwa pada usia ini karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, mempunyai rasa bersaing yang tinggi, mempunyai keinginan untuk belajar dan menjadi yang terbaik, serta masih mempunyai rasa ego yang tinggi, sehingga karyawan pada usia ini harus lebih diperhatikan input dan outputnya, karena jika apa yang mereka peroleh tidak sesuai dengan harapan maka ini bisa menjadi masalah bagi perusahaan.

#### 4.1.3. Analisa Deskriptif Karakteristik Tingkat Pendidikan Karyawan

Dari hasil jawaban kuisioner yang diajukan kepada karyawan dengan tiga tingkatan klasifikasi, diketahui :

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	8	21,62
SMA	22	59,45
S1	7	18,91

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa prosentase terbesar dari tingkat pendidikan karyawan CV. PE-LOGGING adalah SMA (59,45%). Dari hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa organisasi membutuhkan tenaga terampil yang berpendidikan SMA atau yang sederajat yang relevan dalam bidang perkayuan baik itu untuk pemotongan dan finishing serta bidang perkayuan lainnya

Kesesuaian tingkat pendidikan karyawan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi secara efisien dan efektif. Ketidaksesuaian organisasi terhadap pemilihan calon karyawan berdasarkan tingkat pendidikan akan berakibat buruknya tingkat efisiensi dan efektifitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, sebagai contoh karyawan yang berasal dari SMU. Pendidikan berbasis SMU di programkan untuk dapat melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi dan tidak berhubungan langsung dengan penerapan pendidikan yang terspesialisasi seperti SMK yang secara nyata dibutuhkan oleh organisasi.

#### 4.1.4. Analisa Deskriptif Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan

Dari hasil perhitungan atas jawaban karyawan mengenai status perkawinan dengan dua klasifikasi, dapat diketahui:

**Tabel 4.3**  
**Rekapitulasi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	94,59
Perempuan	2	5,4

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa prosentase terbesar jenis Kelamin adalah laki-laki (94,59%). Hal ini berpengaruh pada kecepatan penyelesaian suatu pekerjaan biasanya ketika laki-laki yang mengerjakan maka yang terjadi adalah pekerjaan yang dilaksanakan akan cepat selesai, tapi hal ini pula akan menjadi sia-sia apabila tidak diimbangi dengan ketelitian. Oleh karenanya dengan adanya perempuan maka akan diharapkan dapat mengimbangi kecepatan, dengan ketelitian yang mereka punyai terutama dalam suatu rangkaian proses produksi

#### 4.1.5. Analisa Deskriptif Masa Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan atas jawaban karyawan mengenai karakteristik Masa kerja karyawan dapat diketahui :

**Tabel 4.4**  
**Rekapitulasi Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi
1	2	8
2	3	7
3	4	15
4	5	7
<b>Rata-rata Masa Kerja 3,56 tahun</b>		

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja karyawan CV. PE-LOGGING adalah selama 3,56 tahun dibulatkan menjadi 4 tahun ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mempunyai karyawan yang cukup berpengalaman. Untuk umur perusahaan yang berusia 5 tahun, masa kerja 4 tahun tersebut adalah saat dimana karyawan rasa memilikinya pada perusahaan sangatlah besar. Tapi hal ini juga tergantung dari perusahaan itu sendiri apakah mampu menumbuhkan rasa memiliki pada setiap karyawan atau tidak ?.

#### 4.2. ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL-VARIABEL PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN (X) DAN VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

Analisa Deskriptif adalah suatu cara yang dilakukan, untuk mendeskripsikan hasil dari perhitungan-perhitungan yang telah dilakukan.

Adapun caranya sebagai berikut :

Skor Tertinggi : 5

Skor Terendah : 1

Selisih skor tertinggi dan terendah : 4

Jarak Interval :  $4 : 5 = 0,8$

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh hal-hal berikut ini :

Sangat Setuju : 4,2 - 4,99

Setuju : 3,4 - 4,19

Ragu-ragu : 2,6 - 3,39

Tidak Setuju : 1,8 - 2,59

Sangat Tidak Setuju : 1 - 1,79

Adapun untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan di bawah ini :

#### 4.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Pesangon ( $X_1$ )

**Tabel 4.5**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap  
Pertanyaan  
Pesangon ( $X_1$ )

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	2,7
4	Tidak Setuju	30	81,08
5	Sangat tidak Setuju	6	16,21
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

**Sumber : Lampiran**

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 81,08 % responden menjawab tidak setuju, 16,21 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap Pesangon perusahaan, sedangkan sisanya yaitu 2,7 % ragu-ragu. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai pesangon baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Dari pihak karyawan kemungkinan belum banyak yang mengalami pembagian pesangon dikarenakan

mereka sendiri belum mengalami masa pensiun, disamping itu juga aturan-aturan tentang pesangon masih belum banyak disosialisasikan oleh perusahaan. Sosialisasi tentang peraturan, pembagian, jumlah pesangon sangatlah perlu sehingga tidak menimbulkan gesekan-gesekan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Disamping itu juga untuk menghindari perbedaan persepsi antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Dapat dikatakan bahwa pesangon pada CV. PE-LOGGING ini belumlah sesuai dengan kata lain pesangon pada perusahaan ini masih sangat rendah.

#### 4.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Asuransi ( $X_2$ )

**Tabel 4.6**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap  
Pertanyaan  
Asuransi ( $X_2$ )

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	8,1
4	Tidak Setuju	32	86,48
5	Sangat tidak Setuju	2	5,4
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 86,48 % responden menjawab tidak setuju, 5,4 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap Asuransi perusahaan sedangkan sisanya 8,1 % menjawab ragu-ragu. Dari pihak perusahaan telah merasa memberikan asuransi kepada karyawan, tapi yang terjadi adalah karyawan belum merasa mendapatkan asuransi. Kesalahan ini terjadi karena memang tidak ada pemberitahuan dari pihak perusahaan, akhirnya karyawan merasa tidak mendapat asuransi, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap

ketenangan karyawan dalam bekerja. Seandainya ada pemberitahuan kemungkinan karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja akan lebih besar.

#### 4.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Pemberian Kredit ( $X_3$ )

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap**  
**Pertanyaan**  
**Pemberian Kredit ( $X_3$ )**

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	2,7
4	Tidak Setuju	29	78,3
5	Sangat tidak Setuju	7	18,9
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

**Sumber : Lampiran**

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 78,3 % responden menjawab tidak setuju, 18,9 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap Pemberian Kredit sedangkan sisanya 2,7 % menjawab ragu-ragu. Mekanisme pemberian kredit yang selama ini dilaksanakan tidak jelas dalam artian masih banyak karyawan yang belum mendapatkan fasilitas kredit sesuai dengan jaminan yang mereka berikan. Asal ada jaminan maka kredit pun mengalir dari perusahaan. Hal inilah yang menjadikan karyawan menjadi kecewa terhadap perusahaan. Ditambah lagi dari pihak perusahaan sendiri belum ada kriteria tentang pemberian kredit, hasilnya yang terjadi di lapangan masih banyak kredit yang belum tepat sasaran dan dipergunakan sebagaimana mestinya. Maka dapat dikatakan bahwa pemberian kredit pada CV. PE-LOGGING ini belumlah sesuai dan belum memadai.

#### 4.2.4. Analisa Deskriptif Variabel Pemberian Tunjangan ( $X_4$ )

**Tabel 4.8**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap  
Pertanyaan  
Pemberian Tunjangan ( $X_4$ )

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	10,81
4	Tidak Setuju	31	83,78
5	Sangat tidak Setuju	2	5,4
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : lampiran

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 83,78 % responden menjawab tidak setuju, 5,4 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap Pemberian Tunjangan sedangkan sisanya 10,81 % menjawab ragu-ragu. Waktu pemberian tunjangan selama oleh perusahaan tidak tepat waktu. Seringkali karena keterlambatan ini, yang mengalami kesulitan adalah karyawan. Kesulitan ini wajar terjadi karena kadangkala kebutuhan karyawan seperti di saat hari raya sangatlah besar, tapi yang terjadi tunjangan diberikan setelah hari raya. Hal ini tentu saja menjadi tidak relevan. Maka dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan pada CV. PE-LOGGING ini belumlah memadai.

#### 4.2.5. Analisa Deskriptif Variabel Fasilitas Kesehatan ( $X_5$ )

**Tabel 4.9**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap  
Pertanyaan  
Fasilitas Kesehatan ( $X_5$ )

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	8,1
4	Tidak Setuju	31	83,7
5	Sangat tidak Setuju	3	8,1
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran



Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 83,7 % responden menjawab tidak setuju, 8,1 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap Fasilitas Kesehatan sedangkan sisanya 8,1 % menjawab ragu-ragu. Pihak perusahaan kiranya perlu memikirkan penambahan poliklinik. Walaupun selama ini pihak perusahaan juga telah memberikan penggantian biaya ketika ada yang sakit, tapi besarnya sangatlah kecil tidak lebih dari 30 %. Hal ini tentu saja memberatkan karyawan. Disamping itu juga, dari pihak perusahaan ada keinginan untuk mengasuransikan karyawan lewat program ASKES, agar setiap masalah kesehatan dapat diatasi dengan mudah. Hanya saja selama ini memang belum ada kesepakatan dengan pihak karyawan mengenai hal ini. Maka dapat dikatakan bahwa fasilitas kesehatan pada CV. PE-LOGGING ini belumlah memadai.

#### 4.2.6 Analisa Deskriptif Variabel Istirahat On The Job ( $X_6$ )

**Tabel 4.10**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap  
Pertanyaan  
Istirahat On The Job( $X_6$ )

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	2	5,4
4	Tidak Setuju	25	67,56
5	Sangat tidak Setuju	10	27
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

**Sumber : Lampiran**

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 67,56 % responden menjawab tidak setuju 27 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap Istirahat on the job sedangkan sisanya 5,4 % menjawab ragu-ragu . Waktu yang disediakan oleh perusahaan selama ini memang kurang memadai. Untuk waktu

kerja 8 jam dan waktu istirahat yang cukup pendek 30 menit boleh dikatakan memang sangat kurang. Masa seperti ini lebih baik disediakan waktu yang lebih lama, dalam hal ini bisa saja mengacu pada peraturan pemerintah ataupun kemungkinan disediakan sesuai dengan kebutuhan yang ada pada perusahaan. Maka dapat dikatakan dalam pemenuhan akan kebutuhan waktu istirahat karyawannya CV. PE-LOGGING masih kurang memadai.

#### 4.2.7. Analisa Deskriptif Variabel Libur/Cuti ( $X_7$ )

**Tabel 4.11**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap  
Pertanyaan  
Libur/Cuti ( $X_7$ )

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	5	13,5
4	Tidak Setuju	23	62,16
5	Sangat tidak Setuju	9	24,32
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 62,16 % responden menjawab tidak setuju 24,32 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap Libur/Cuti sedangkan sisanya 13,5 % menjawab ragu-ragu.. Libur/Cuti merupakan hal yang bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan dengan adanya libur/cuti maka akan dapat menyegarkan kembali pikiran dan tenaga setelah sekian lama bekerja sedangkan bagi perusahaan dengan pikiran dan tenaga yang segar tentu saja akan berpengaruh bagi kinerja perusahaan. Perusahaan jangan pernah berpikiran dengan adanya libur/cuti akan mengurangi kinerja perusahaan justru dengan adanya libur/cuti yang cukup akan

dapa meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa libur/cuti di CV. PE- LOGGING kurang memadai atau tidak sesuai

#### 4.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Fasilitas Pendidikan ( $X_8$ )

**Tabel 4.12**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap  
Pertanyaan  
Fasilitas Pendidikan ( $X_8$ )

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	8,1
4	Tidak Setuju	33	89,1
5	Sangat tidak Setuju	1	2,7
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 89,1 % responden menjawab tidak setuju 2,7 % responden menjawab sangat tidak setuju terhadap fasilitas pendidikan sedangkan sisanya 8,1 % menjawab ragu-ragu. Fasilitas Pendidikan merupakan hal yang bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan yang rutin dilaksanakan maka kemampuan karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas pendidikan di CV. PE-LOGGING kurang memadai.

#### 4.2.9 Analisa Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai Prestasi Kerja terdiri dari 3 bagian yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja yang didalamnya masing-masing terdapat 4 butir pertanyaan dan diserahkan kepada pimpinan perusahaan langsung untuk menilai prestasi kerja karyawan

Berdasarkan pada kuisisioner pertanyaan Y yang dibagi pada pimpinan CV. PE-LOGGING WONOSOBO yang telah dirata-rata, deskripsi frekuensi jawaban untuk pertanyaan mengenai Prestasi Kerja dapat terlihat pada tabel 4.13

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap**  
**Pertanyaan**  
**Kepuasan Kerja (Y)**

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	5	13,5
4	Tidak Setuju	32	86,5
5	Sangat tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.8 dapat terlihat bahwa sebanyak 13,5 % dijawab ragu-ragu 86,5 % dijawab tidak setuju oleh pimpinan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan tersebut. Tidak berprestasinya karyawan dimotivasi oleh rasa ketidakpuasan terhadap program kesejahteraan karyawan yang dijalankan oleh perusahaan. Dimana-mana perusahaan memang selalu mencari untung, tetapi dalam hal ini sekali lagi dalam hal ini yang dikelola adalah manusia yang mempunyai beragam kebutuhan baik itu individu maupun kebutuhan yang lain. Oleh karenanya perusahaan haruslah dapat menjalankan program kesejahteraan yang baik dan benar. Artinya bahwa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melalui program kesejahteraan haruslah adil dan dapat diterima di seluruh karyawan sesuai dengan prosedur. Karena program kesejahteraan karyawan yang tidak memadai maka prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING masih rendah sekali.

#### 4.2.10. Kesimpulan Umum Dari Deskripsi Variabel

Dari deskripsi variabel program kesejahteraan dan variabel prestasi kerja yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa :

- Pesangon ( $X_1$ ) : Tidak memadai/rendah
- Asuransi ( $X_2$ ) : Tidak memadai/rendah
- Pemberian Kredit ( $X_3$ ) : Tidak memadai/rendah
- Pemberian Tunjangan ( $X_4$ ) : Tidak memadai/rendah
- Fasilitas Kesehatan ( $X_5$ ) : Tidak memadai/rendah
- Istirahat On the Job ( $X_6$ ) : Tidak memadai/rendah
- Libur/Cuti ( $X_7$ ) : Tidak memadai/rendah
- Fasilitas Pendidikan ( $X_8$ ) : Tidak memadai/rendah
- Prestasi Kerja ( $Y$ ) : Kurang/rendah

Dari poin diatas maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan rendahnya program kesejahteraan karyawan dengan kurang atau rendahnya prestasi kerja.

#### 4.3. Analisa Kuantitatif

Analisa ini sebagai sebuah proses penghitungan data yang dimiliki dengan metode statistik berupa regresi linier berganda. Program SPSS ver. 10 membantu peneliti untuk mengungkap hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu Variabel Program Kesejahteraan Karyawan dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Hal ini untuk mengetahui apakah Variabel Program Kesejahteraan Karyawan mempunyai hubungan terhadap Variabel Prestasi Kerja dan untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan di Variabel Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Variabel Prestasi Kerja.

Penelitian ini meneliti tentang hubungan antara variabel program kesejahteraan dengan variabel prestasi kerja, sehingga angka-angka dari hasil

perhitungan menggunakan bantuan program SPSS ver.10, koefisien yang akan dipakai diambil dari koefisien yang telah distandardisasi (*standardized coefficients*). Rekapitulasi dari hasil analisa regresi yang dilakukan dengan mempergunakan bantuan program SPSS ver.10, dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Perhitungan Regresi**  
(dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.10)

Model	Standardized Coefficients ( $\beta$ )	Standar Error	$t_{hitung}$	Partial Corr (P)	$r^2$
Constant	-	0,113	0,777		
X <sub>1</sub>	0,044	0,080	0,588	0.1049	0.011004
X <sub>2</sub>	0,181	0,069	2,230	0.3884	0.150855
X <sub>3</sub>	0,117	0,066	1,679	0.3024	0.091446
X <sub>4</sub>	0,123	0,102	1,094	0.2024	0.040966
X <sub>5</sub>	0,150	0,77	1,560	0.2828	0.079976
X <sub>6</sub>	0,189	0,98	1,728	0.3104	0.096348
X <sub>7</sub>	0,016	0,83	0,164	-0.031	0.000961
X <sub>8</sub>	0,307	0,74	3,535	0.5555	0.30858
R square	= 0,940			F ratio	= 54,536
R	= 0,969			N	= 37
R adjusted	= 0,922				

Sumber: Lampiran

Keterangan:

- |   |  |
|---|--|
| X <sub>1</sub> = Variabel Pesangon            | X <sub>5</sub> = Variabel Fasilitas Kesehatan  |
| X <sub>2</sub> = Variabel Asuransi            | X <sub>6</sub> = Variabel Istirahat On the Job |
| X <sub>3</sub> = Variabel Pemberian Kredit    | X <sub>7</sub> = Variabel Libur/Cuti           |
| X <sub>4</sub> = Variabel Pemberian Tunjangan | X <sub>8</sub> = Variabel Fasilitas Pendidikan |
- Dependent variable : Y (Prestasi Kerja)

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa:

Persamaan regresi yang ada adalah  $Y = \dots + 0,44 X_1 + 0,181 X_2 + 0,117 X_3 + 0,123 X_4 + 0,150 X_5 + 0,189 X_6 + 0,016 X_7 + 0,307 X_8$ . Berdasarkan urutan

dan yang paling besar pengaruhnya adalah  $X_8 = 0,307$ ,  $X_6 = 0,189$ ,  $X_2 = 0,181$ ,  $X_5 = 0,150$ ,  $X_4 = 0,123$ ,  $X_3 = 0,117$ ,  $X_1 = 0,044$ ,  $X_7 = 0,016$ .

1. Yang terdapat pada persamaan tersebut menunjukkan koefisien regresi yang dalam hal ini ditunjukkan dengan simbol "a"
2. Besaran koefisien regresi  $b_1X_1$  sebesar 0,044, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_1$ , artinya terdapat hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_1$  adalah variabel pesangon.
3. Besaran koefisien regresi  $b_2X_2$  sebesar 0,181, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_2$ , artinya terdapat hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_2$  adalah variabel asuransi.
4. Besaran koefisien regresi  $b_3X_3$  sebesar 0,117, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_3$ , artinya terdapat hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_3$  adalah variabel pemberian kredit.
5. Besaran koefisien regresi  $b_4X_4$  sebesar 0,123, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_4$ , artinya terdapat hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_4$  adalah variabel pemberian tunjangan.
6. Besaran koefisien regresi  $b_5X_5$  sebesar 0,150, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_5$ , artinya terdapat

- hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_5$  adalah variabel fasilitas kesehatan.
7. Besaran koefisien regresi  $b_6X_6$  sebesar 0,189, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_6$ , artinya terdapat hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_6$  adalah variabel istirahat on the job.
  8. Besaran koefisien regresi  $b_7X_7$  sebesar 0,016, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_7$ , artinya terdapat hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_7$  adalah variabel libur/cuti.
  9. Besaran koefisien regresi  $b_8X_8$  sebesar 0,307, angka disini positif menunjukkan besaran perubahan variabel dependen  $X_8$ , artinya terdapat hubungan yang positif atau searah dengan variabel Y dalam hal ini variabel  $X_8$  adalah variabel fasilitas pendidikan

Adapun variabel yang paling besar pengaruhnya adalah variabel  $X_8 = 0,307$ , sedangkan yang paling kecil adalah  $X_7 = 0,16$ .

Dengan kata lain, apabila variabel bebas yang lain konstan maka setiap peningkatan atau penurunan  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$  maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan Y.

#### 4.3.1. Uji Hipotesis untuk Koefisien secara Serentak (F)

Maksud dari uji hipotesis ini adalah untuk menguji hubungan Variabel Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan



melalui metode pengujian koefisien regresi berganda baik secara keseluruhan maupun secara parsial. Uji hipotesis ini adalah melakukan uji F yang merupakan uji signifikansi hubungan dilakukan secara bersama-sama variabel ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$ ) terhadap variabel Y. Untuk melakukan uji ini, maka langkah berikutnya yaitu mencari perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dari hasil olah data dengan nilai  $F_{tabel}$  pada  $df (k - 1, n - 1)$  dan tingkat kepercayaan 0,05. Jika  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  maka ada hubungan yang signifikan dari Variabel Program Kesejahteraan Karyawan (X) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

Dari hasil perhitungan dengan metode regresi linier berganda dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 54,536 sedangkan angka dari  $F_{tabel}$  dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05 dan  $df (7,36)$  yaitu sebesar 2,2771, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama faktor-faktor di dalam variabel Program Kesejahteraan Karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS dapat terlihat sejauh mana Variabel Program Kesejahteraan Karyawan (X) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,922 (menggunakan *Adjusted Square* karena lebih dari dua variabel yang dipergunakan) yang mempunyai arti bahwa Program Kesejahteraan Karyawan mempunyai hubungan terhadap Variabel Prestasi Kerja sebesar 92%, sedangkan sisanya oleh variabel lain selain Variabel Program Kesejahteraan Karyawan. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa hubungan antar program kesejahteraan karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah kuat.

Hipotesis pertama **terbukti dan dapat diterima** oleh karyawan CV. PE-LOGGING Wonosobo, sehingga jika Program Kesejahteraan Karyawan terpenuhi maka Prestasi Kerja pun akan meningkat dan sebaliknya jika program kesejahteraan belum terpenuhi atau belum tercapai maka prestasi kerja pun tidak akan terpenuhi/tercapai.

#### 4.3.2. Uji Hipotesis untuk Korelasi Parsial

Tahap selanjutnya setelah uji hipotesis pertama adalah melakukan uji t yang merupakan uji hubungan masing-masing variabel bebas yaitu Variabel Program Kesejahteraan Karyawan (X) terhadap variabel terikat yaitu Variabel Prestasi Kerja (Y). Untuk membandingkan nilai dari  $t_{hitung}$  hasil perhitungan data dengan  $t_{tabel}$  kriterianya adalah jika  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  dengan  $df (\alpha/2; n - 2)$  dan derajat kepercayaannya 0,05 maka ada hubungan yang signifikan antara Variabel Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja per parsial. Untuk dapat memahami dapat dilihat pada tabel 4.15:

**Tabel 4.15**  
Perbandingan Nilai  $b$ ,  $t_{hitung}$   
Masing-masing Variabel Bebas pada Taraf Nyata 5%

No	Variabel	Parr Corr	$t_{hitung}$	Sig	Keterangan
1	$X_1$	0.1049	0,588	0,581	Tidak Signifikan
2	$X_2$	0.3884	2,230	0,034	Signifikan
3	$X_3$	0.3024	1,679	0,104	Tidak Signifikan
4	$X_4$	0.2024	1,094	0,283	Tidak Signifikan
5	$X_5$	0.2828	1,560	0,130	Tidak Signifikan
6	$X_6$	0.3104	1,728	0,095	Tidak Signifikan

No	Variabel	Parr Corr	$t_{hitung}$	Sig	Keterangan
7	$X_7$	0.031	0,164	0,871	Tidak Signifikan
8	$X_8$	0.5555	3,535	0,001	Signifikan

Sumber: Lampiran

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa:

- 1) Pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel Pesangon ( $X_1$ ) sebesar 0,581. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga faktor Pesangon mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Pesangon yang dirasakan oleh karyawan belum dirasakan adil secara keseluruhan dan dengan adanya ketidakadilan ini maka hal itulah yang menyebabkan karyawan menjadi tidak puas dan hal itu juga yang menyebabkan karyawan menjadi tidak *concern* terhadap perusahaan. Disamping pula perlunya transparansi pembagian pesangon yang jelas bagi karyawan baik itu peraturannya maupun pembagiannya.
- 2) Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel Asuransi ( $X_2$ ) sebesar 0,034. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga faktor Asuransi mempunyai hubungan yang signifikan secara parsial variabel terhadap variabel Prestasi Kerja.
- 3) Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel pemberian kredit ( $X_3$ ) sebesar 0,104. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor Pemberian Kredit mempunyai hubungan

yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Seharusnya dibuat peraturan yang jelas sehingga tidak ada karyawan yang merasa tersisihkan, ketika ada proses pengajuan kredit.

- 4) Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel pemberian tunjangan ( $X_4$ ) sebesar 0,283. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor Pemberian Tunjangan mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Waktu pemberian tunjangan seharusnya sesuai dengan kebutuhan artinya tepat pada waktunya, ketika hari raya tunjangan alangkah baiknya diberikan sebelum libur hari raya sehingga cukup untuk memenuhi kebutuhan pada hari raya.
- 5) Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel Fasilitas Kesehatan ( $X_5$ ) sebesar 0,130. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor Fasilitas Kesehatan mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Sarana dan prasarana sebaiknya dilengkapi. Untuk industri yang akan maju faktor ini sangat penting sekali. Disamping itu peraturan yang diberikan pemerintah tentang kesehatan tenaga kerja telah jelas. Oleh karena itu hendaknya dapat dicermati dan diperhatikan.
- 6) Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel Istirahat On the Job ( $X_6$ ) sebesar 0,095. Berdasarkan hasil tersebut

maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor Istirahat On the Job mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Istirahat di saat kerja harusnya diperlukan waktu yang cukup memadai sehingga pikiran karyawan lebih segar dan dapat melanjutkan pekerjaan dengan baik dan benar.

- 7) Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel Libur/Cuti ( $X_7$ ) sebesar 0,871. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor Libur/Cuti mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Libur/Cuti aturannya harus jelas. Terutama untuk karyawan wanita kadang mereka dipaksakan masuk untuk sekedar memenuhi order perusahaan. Yang jelas wanita tidak sama dengan laki-laki, mereka mempunyai hari-hari datang bulan yang tentu saja hal ini perlu ditoleransi.
- 8) Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh hasil signifikan untuk variabel Fasilitas Pendidikan ( $X_8$ ) sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor Fasilitas Pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa faktor-faktor Program Kesejahteraan mempunyai hubungan yang berbeda **terbukti dan dapat diterima**.