

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kualitatif dan kuantitatif, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Mengacu dari halaman 4 bahwa **“Ada Pengaruh yang Signifikan antara Variabel Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Variabel Prestasi Kerja”**. Hal ini dapat dilihat dari besarnya  $F_{hitung} (54,536) > F_{tabel} (2,2771)$  dengan derajat kepercayaan 0,05. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,922 yang mempunyai arti bahwa Variabel Program Kesejahteraan Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan sebesar 92% sedangkan sisanya oleh variabel lain selain Variabel Program Kesejahteraan. Adapun persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan besarnya pengaruh Variabel Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah  $Y = \dots + 0,044 X_1 + 0,181 X_2 + 0,117 X_3 + 0,123 X_4 + 0,150 X_5 + 0,189 X_6 + 0,016 X_7 + 0,307 X_8$ .
2. Variabel yang pengaruhnya paling dominan adalah variabel  $X_8$  yang dalam hal ini diterangkan dari hasil uji hipotesis ke-2 parsial beta yang paling besar adalah  $X_8 = 0,307$ . Adapun variabel lainnya nilai bebannya sebesar  $X_1 = 0,044$ ;  $X_2 = 0,181$ ;  $X_3 = 0,117$ ;  $X_4 = 0,123$ ;  $X_5 = 0,150$ ;  $X_6 = 0,189$ ;

$X_7 = 0,016$ . Dan hal ini juga dapat dilihat bahwa variabel fasilitas pendidikan pengaruhnya paling dominan.

## 5.2. Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dibuat diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai masukan (input) kepada CV-LOGGING WONOSOBO untuk dapat dijadikan perhatian yang serius guna memacu perusahaan untuk dapat berjalan seiring dengan keinginan dan perubahan lingkungan dunia kerja bersama karyawan dan mencapai tujuan perusahaan melalui SDM yang ada di perusahaan sekarang ini.

1. Menurut hasil penelitian, variabel program kesejahteraan karyawan mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan dengan faktor fasilitas pendidikan yang paling dominan dan faktor Libur/Cuti yang paling kecil hubungannya terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan dapat menimbang dan memperhatikan permasalahan yang menyangkut fasilitas pendidikan karyawan. Fasilitas pendidikan haruslah terus ditingkatkan baik melalui pelatihan atau workshop. Atau kalau memang dirasa perlu karyawan bisa juga untuk disekolahkan, bidang design, clothing, handycraft semakin maju, hal ini yang harus menuntut perusahaan untuk terus berbenah dari waktu ke waktu salah satu diantaranya adalah dengan belajar baik di dalam perusahaan sendiri ataupun keluar.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa diantara kedelapan variabel program kesejahteraan karyawan yang mempunyai hubungan

signifikan terhadap variabel prestasi kerja adalah faktor Asuransi dan faktor Fasilitas pendidikan, sedangkan faktor Pesangon, Pemberian Kredit, Pemberina Tunjangan, Fasilitas Kesehatan, Libur/Cuti, Istirahat On the Job tidak mempunyai hubungan yang dignifikan terhadap faktor Prestasi Kerja Karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan masih mementingkan Asuransi dan Fasilitas Pendidikan sedang faktor-faktor yang lain mereka tidak peduli. Hendaknya faktor yang lain juga dianggap penting karena antara yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan saling melengkapi, ambil contoh: tidak mungkin kebutuhan karyawan hanya dipenuhi dari asuransi saja, yang pasti mereka juga membutuhkan tunjangan-tunjangan untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka; istirahat terlalu lama pun tidak baik malah justru membuang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mungkin beda apabila hal ini dikaitkan waktu lembur yang memang butuh istirahat agak lama, itupun penulis rasa juga harus sewajarnya.

3. Dari hasil pengamatan yang dilaksanakan pada CV. PE-LOGGING WONOSOBO peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk segera melakukan penyesuaian-penyesuaian dengan perubahan lingkungan di dunia kerja yang sangat dinamis saat ini diiringi dengan perkembangan sumber daya manusia yang terdapat di pasar tenaga kerja dan perusahaan lebih profesional lagi dalam sistem pengelolaannya (manajemennya) terutama dibidang program kesejahteraan karyawannya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis secara global.