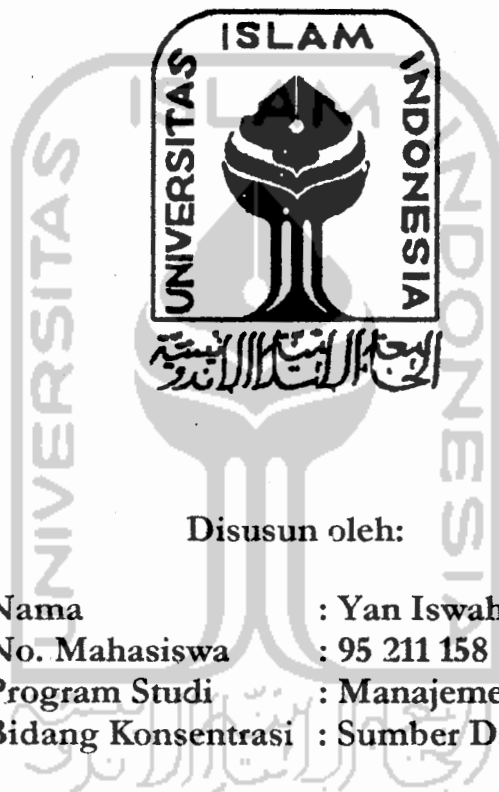


**Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan
terhadap Prestasi Kerja Karyawan di
CV. PE-LOGGING, WONOSOBO**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : Yan Iswahyudi
No. Mahasiswa : 95 211 158
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2006

**Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi
Kerja Karyawan di
CV. PE-LOGGING, WONOSOBO**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat
untuk mencapai derajat Sarjana Strata-I Jurusan Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi UII

oleh

Nama : Yan Iswahyudi

No. Mahasiswa : 95211158

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2005**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

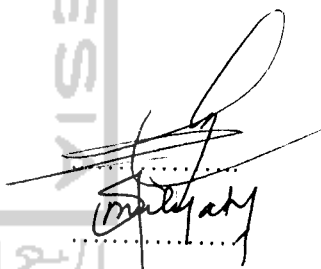
PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV. PE LOGGING, WONOSOBO

Disusun Oleh: YAN ISWAHYUDI
Nomor mahasiswa: 95211158

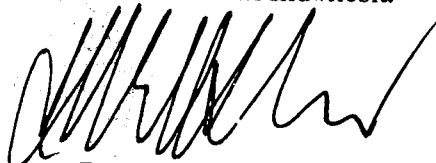
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 14 Februari 2006

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Ansari Amani, MM

Penguji : Dra. Sri Mulyati, M.Si



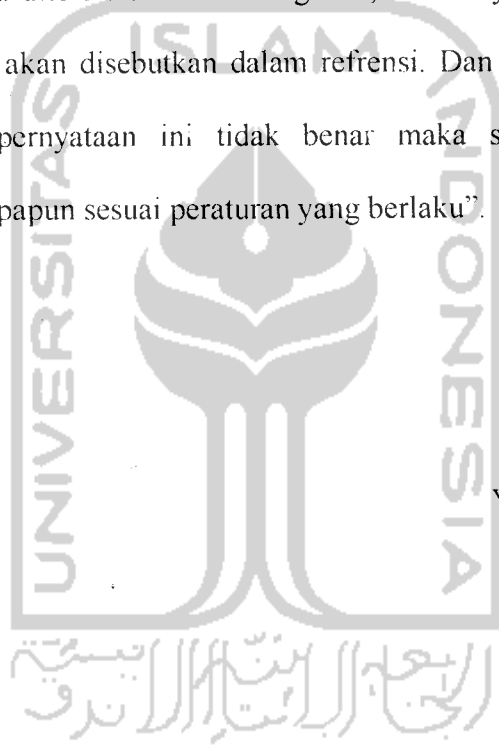
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini akan disebutkan dalam refrensi. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.



Yogyakarta, Januari 2006

Penyusun

(Yan Iswahyudi)

**Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi
Kerja Karyawan di
CV. PE-LOGGING, Wonosobo JAWA TENGAH**



Nama : Yan Iswahyudi
No. Mahasiswa : 95211158
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

19/01/06

Yogyakarta, 10 Desember 2005
Telah disetujui dan disahkan oleh,
Dosen Pembimbing

Drs. Ansari Amani, MM

HALAMAN MOTTO

*Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat
(QS. Al-Mujaadilah: 11)*

*Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sangat berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'
(QS. Al-Baqarah: 45)*

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmu-lah hendaknya kamu berharap
(QS. Alam Nasyrah: 6-8)*

*Kemenangan terbesar bukanlah tidak pernah gagal
tetapi bangkit setiap kali kita menghadapi kegagalan ...*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Skripsi ini kupersembahkan untuk:

.. *Ibuku*

.. *Ibuku*

.. *Ibuku tercinta, yang selalu berjuang demi anaknya dengan peluh,
doa dan kasih sayangnya*

.. *Ayahku*

.. *Masa lalu, masa sekarang dan masa yang akan menghampiri
kehidupanku*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih, Lagi Maha Penyayang, penguasa alam semesta, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan pada jenjang Strata 1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Shalawat dan salam juga penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang benderang ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penyusunan Skripsi ini bukanlah sesuatu yang sempurna. Di dalamnya pasti terdapat berbagai kekurangan dan kekeliruan, sebagai keterbatasan penulis sebagai seorang manusia yang tidak lepas dari kekhilafan dan kealpaan. Oleh karena itu, merupakan kebanggaan dan kehormatan bagi penulis apabila ada saran dan kritik yang bersifat membangun sebagai bekal melangkah ke depan yang lebih baik dan sempurna.

Dengan selesainya Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. PE-LOGGING, WONOSOBO”** ini, penulis menghaturkan terima kasih kepada kedua Orang Tua penulis, mas dan mbak-mbakku, serta ponakan-ponakanku semua atas kasih sayang, kesabaran dan pengertiannya, yang telah memberikan banyak dorongan serta bantuan yang sebesar-besarnya bagi penulis. Terima kasih

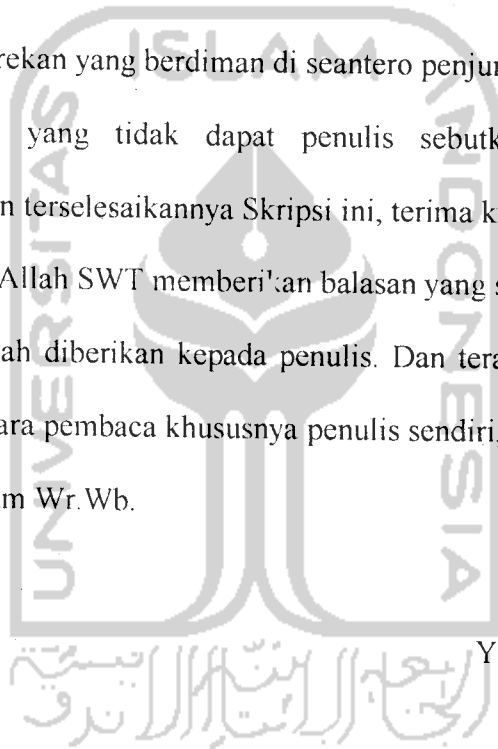
juga kepada Bapak Dr. Ansari Amani, MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi atas segala petunjuk dan bimbingannya selama ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. H. Suwarsono, MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
2. Semua rekan-rekan yang berdiman di seantero penjuru mata angin kota Gudeg
3. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang memungkinkan terselesaikannya Skripsi ini, terima kasih untuk segalanya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Dan terakhir, semoga Skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca khususnya penulis sendiri, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Yogyakarta, Januari 2006

Penulis

Yan Iswahyudi

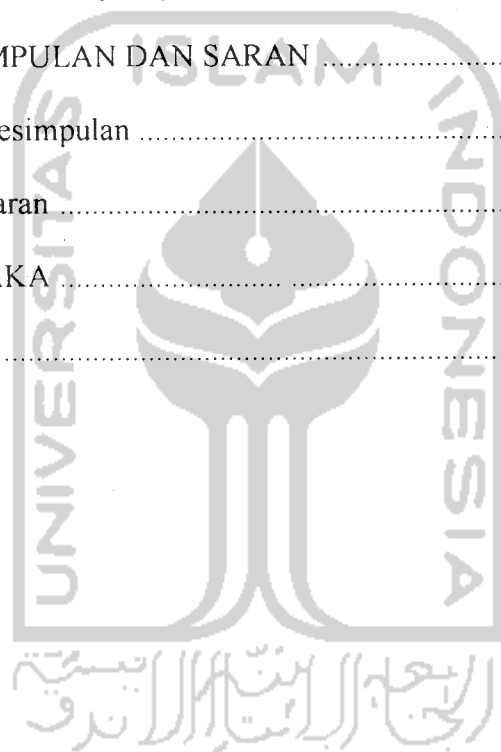
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2. Program Kesejahteraan Karyawan	8
2.2.1. Sasaran Program Kesejahteraan Karyawan	10
2.2.2. Prinsip-prinsip Program Kesejahteraan Karyawan	11
2.2.3. Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan Karyawan	12

2.2.4.	Membuat Program Kesejahteraan yang Efektif	16
2.3.	Prestasi Kerja	16
2.3.1.	Pengertian Prestasi Kerja	16
2.3.2.	Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	17
2.3.3.	Langkah-langkah Penilaian Prestasi Kerja	18
2.3.4.	Faktor-faktor Prestasi Kerja	20
2.4.	Pengaruh antara Program Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja	22
2.4.1.	Telaah Penelitian Terdahulu	22
2.5.	Hipotesa Penelitian	24
BAB III	METODE PENELITIAN	25
3.1.	Lokasi Penelitian	25
3.1.1.	Sejarah Singkat CV. PE-LOGGING WONOSOBO	25
3.1.2.	Struktur Organisasi CV. PE-LOGGING WONOSOBO	26
3.1.3.	Gambaran Kerja CV. PE-LOGGING WONOSOBO	27
3.1.4.	Tugas Umum Karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO	28
3.1.5.	Kondisi Umum CV. PE-LOGGING WONOSOBO	28
3.2.	Variabel Penelitian	29
3.2.1.	Identifikasi Variabel	29
3.2.2.	Definisi Operasional Variabel	30
3.3.	Instrumen Pengumpulan Data	33

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1. Populasi Penelitian	35
3.5. Rancangan Analisa Data	36
3.5.1. Analisa Kualitatif	36
3.5.2. Analisa Kuantitatif	36
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Analisa Deskriptif	41
4.1.1. Analisa Deskriptif Karakteristik Responden	41
4.1.2. Analisa Deskriptif Karakteristik Usia Karyawan	41
4.1.3. Analisa Deskriptif Karakteristik Tingkat Pendidikan	42
4.1.4. Analisa Deskriptif Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan	43
4.1.5. Analisa Deskriptif Masa Kerja Karyawan	44
4.2. Analisa Deskriptif Variabel-variabel Program Kesejahteraan Karyawan (X) dan Variabel Prestasi Kerja (Y)	44
4.2.1. Analisa Deskriptif Variabel Pesangon (X_1)	45
4.2.2. Analisa Deskriptif Variabel Asuransi (X_2)	46
4.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Kredit (X_3)	47
4.2.4. Analisa Deskriptif Variabel Pemberian Tunjangan (X_4)	48
4.2.5. Analisa Deskriptif Variabel Fasilitas Kesehatan (X_5)	48
4.2.6. Analisa Deskriptif Variabel Istirahat On the Job (X_6) ...	49
4.2.7. Analisa Deskriptif Variabel Libur/Cuti (X_7)	50

4.2.8.	Analisa Deskriptif Variabel Fasilitas Pendidikan (X_8) ...	51
4.2.9.	Analisa Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)	51
4.2.10.	Kesimpulan Umum dari Deskripsi Variabel	53
4.3.	Analisa Kuantitatif	53
4.3.1.	Uji Hipotesis untuk Koefisien secara Serentak (F)	56
4.3.2.	Uji Hipotesis untuk Korelasi Parsial	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1.	Kesimpulan	62
5.2.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Rekapitulasi Usia Responden	41
Tabel 4.2	Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Responden	42
Tabel 4.3	Rekapitulasi Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.4	Rekapitulasi Masa Kerja Responden	44
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Pesangon (X_1) ..	45
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Asuransi (X_2) ...	46
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Pemberian Kredit (X_3)	47
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Pemberian Tunjangan (X_4)	48
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Fasilitas Kesehatan (X_5)	48
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Istirahat On the Job (X_6)	49
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Libur/Cuti (X_7) .	50
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Fasilitas Pendidikan (X_8)	51
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Prestasi Kerja (Y)	52
Tabel 4.14	Rekapitulasi Perhitungan Regresi	54
Tabel 4.15	Perbandingan Nilai b , t_{hitung} masing-masing Variabel Bebas pada Taraf Nyata 5%	58

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Pertanyaan (Kuesioner)	65
2. Lampiran Regresi Berganda	70
3. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	71
4. Lampiran Uji Parsial	73



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, terjadi perubahan yang signifikan dalam lingkungan bisnis. Seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan telekomunikasi, serta fragmentasi pasar telah menciptakan persaingan usaha yang sangat ketat. Reaksi perusahaan-perusahaan terhadap tajamnya persaingan ini sangat beragam. Suka maupun tidak Indonesia juga berada dalam lingkungan ini.

Untuk menjalankan bidang usahanya, perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi berupa bahan baku, teknologi, modal, dan tenaga kerja. Semua faktor produksi itu perlu dikoordinasi dengan baik. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan menggunakan manajemen yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang penting untuk menunjang jalannya perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia haruslah dapat dijalankan dan dilaksanakan dengan baik, karena manusia memiliki akal, sifat, perasaan dan keinginan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Tanpa adanya upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia oleh pihak manajemen sedemikian rupa suatu organisasi atau perusahaan tidak akan bisa memperoleh hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam

hal ini, faktor manusia sangatlah dominan berperan, apabila faktor manusia diabaikan, maka kelangsungan operasional perusahaan dapat terancam.

Oleh karena hal tersebut diatas maka pengelolaan dan pemanfaatan tenaga kerja yang ada di perusahaan, dituntut untuk bisa memenuhi kebutuhan karyawan yang pada dasarnya bermacam-macam. Kebutuhan yang paling utama adalah kebutuhan sandang, pangan, papan yang semua itu dapat diperoleh dari balas jasa yang mereka terima dari perusahaan dengan melalui kerja.

Memenuhi hal diatas perusahaan melalui program kesejahteraan karyawan yakni pemberian oleh perusahaan disamping gaji dan upah juga dalam bentuk fasilitas dan tunjangan yang diperlukan. Dengan kata lain timbal balik terhadap prestasi kerja karyawan juga perlu diperhatikan, salah satunya dengan usaha pemberian program kesejahteraan karyawan yaitu berupa kepuasan ekonomi yang dapat berupa kenaikan gaji dan upah, tunjangan hari tua, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan fasilitas lain dari perusahaan, juga kepuasan non ekonomi seperti diperhatikannya kondisi kerja, promosi dan pengawasan sehingga karyawan lebih merasa aman, mendorong prestasi kerja, memberikan perlindungan fisik terhadap karyawan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Agar program kesejahteraan karyawan dapat berjalan dengan baik dan maksimal, maka hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap dan partisipasi karyawan terhadap program tersebut dan kerjasama antara karyawan dengan pihak manajemen ataupun interaksi diantara ketiganya.

Adanya pemikiran akan kondisi diatas karena didasari oleh teori A. Dale Timpe ; (1999 : 133) mengklasifikasikan kebutuhan dan keinginan karyawan :

1. Karyawan ingin dipuji dan diakui mereka merasa bahwa mereka diperhatikan hanya karena kesalahan yang mereka perbuat dan bukan untuk pekerjaan baik yang telah mereka kerjakan.
2. Karyawan membutuhkan jaminan pekerjaan. Mereka ingin tahu apakah mereka dapat mengandalkan pekerjaan mereka.
3. Karyawan membutuhkan kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalaman baru.
4. Karyawan membutuhkan komunikasi. Mereka perlu tahu kedudukan mereka dalam mata pemberi kerja, dan apakah mereka melakukan dengan benar atau salah.
5. Karyawan membutuhkan perasaan ikut terlibat dalam perusahaan, mereka ingin berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, sehingga mereka tahu kemana arah perusahaan
6. Karyawan membutuhkan perlakuan adil. Hal ini teramat penting jika menyangkut penggajian.

Hal ini sangatlah mendasar dari tujuan seorang bekerja adalah memperoleh kesejahteraan hidupnya, pernyataan ini dikuatkan oleh teori T. Hani Handoko ; (2001 : 185) mengenai pengelompokkan 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 dengan adanya program ini karyawan menjadi termotivasi untuk lebih giat bekerja.

Adapun teori prestasi kerja ini dirumuskan oleh Supardi ; (1989:63) sebagai berikut :

“ prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”.

Seseorang dapat dikatakan berprestasi dalam pekerjaannya dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV. PE-LOGGING WONOSOBO”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan kondisi diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO ?
2. Di dalam memberikan program kesejahteraan karyawan, variable manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO.
2. Untuk mengetahui program kesejahteraan mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat menerapkan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi CV. PE-LOGGING WONOSOBO

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan CV. PE-LOGGING WONOSOBO, sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan keputusan atau kebijakan mengenai pelaksanaan program kesejahteraan karyawan agar supaya prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

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 di mana 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 dimaksudkan 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 (R²) 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 r² untuk masing-masing faktor Program Kesejahteraan adalah sebagai berikut ; Variabel Pesangon (X₁) r² sebesar 0,008263; Variabel Asuransi (X₂) r² sebesar 0,239708; Variabel Pemberian Kredit (X₃) r² sebesar 0,021054; Variabel Pemberian Tunjangan (X₄) r² sebesar 0,007691; Variabel Fasilitas Pendidikan (X₅) r² sebesar 0,007939; Variabel Istirahat On the Job (X₆) r² sebesar 0,098533; untuk Variabel Libur/Cuti (X₇) r² sebesar 0,024492 dan untuk Variabel Fasilitas Pendidikan (X₈) r² sebesar 0,000342. Dari kedelapan variabel tersebut Variabel Asuransi yang mempunyai r² 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.



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 Kalibeber Wonosobo.

3.1.1. Sejarah Singkat CV. PE-LOGGING WONOSOBO

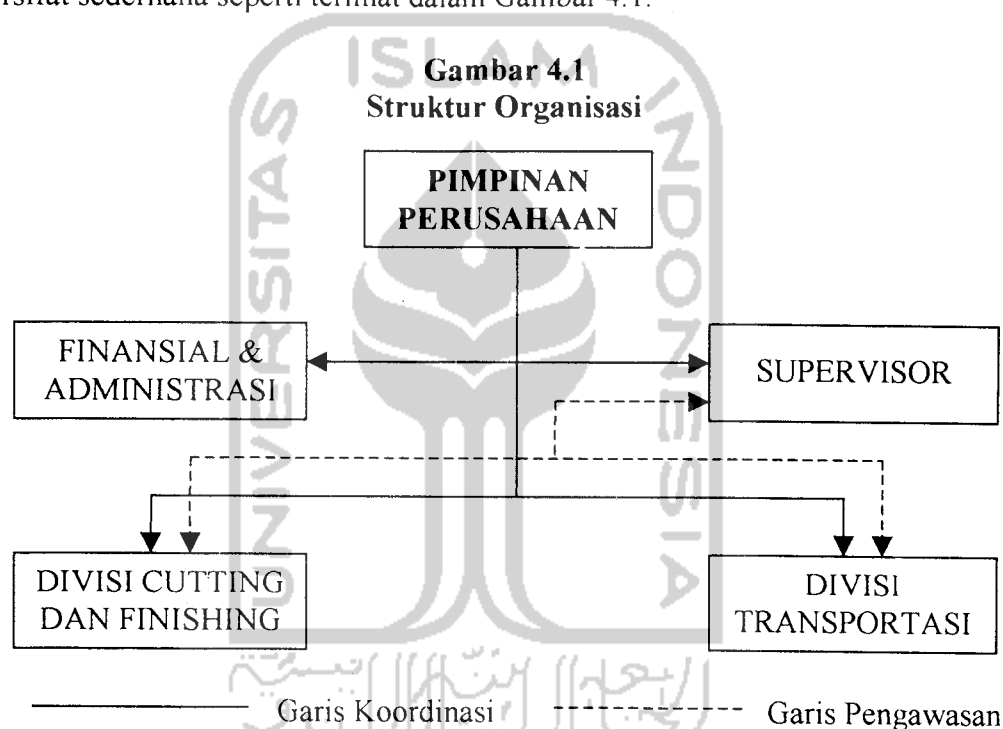
Perusahaan ini berdiri pada 16 Agustus 2000 diatas area 1200 m² atas prakarsa dari Bapak Eko Purwanto merangkap sebagai pemilik perusahaan. Usaha ini berawal 3 buah usaha yang dikelola oleh sang pemilik sendiri, yang untuk kemudian digabung menjadi satu untuk menjadi usaha yang tersebut diatas jenis usaha yang berbeda-beda tadi kemudian digabung menjadi satu. Jenis usaha ini adalah pengadaan, pengunggajian, 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 (X₂)

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

3. Pemberian Kredit (X₃)

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 (X₄)

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 (X₅)

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, ketrampilan 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 kuisisioner sebagai instrumen pengumpul data dengan objek penelitian yaitu karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO. Kuisisioner 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. Kuisisioner

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 $\alpha = 0,05$

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

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 korlasi 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

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 kuisisioner 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 kuisisioner 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
Rata-rata umur karyawan = 26,21 Tahun		

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. Ketidakesesuaian 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
Rata-rata Masa Kerja 3,56 tahun		

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
JUMLAH		37	100

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
JUMLAH		37	100

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
JUMLAH		37	100

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
JUMLAH		37	100

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
JUMLAH		37	100

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
JUMLAH		37	100

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
JUMLAH		37	100

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 keinerja 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
JUMLAH		37	100

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
JUMLAH		37	100

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 (β)	Standar Error	t_{hitung}	Partial Corr (P)	r^2
Constant	-	0,113	0,777		
X ₁	0,044	0,080	0,588	0.1049	0.011004
X ₂	0,181	0,069	2,230	0.3884	0.150855
X ₃	0,117	0,066	1,679	0.3024	0.091446
X ₄	0,123	0,102	1,094	0.2024	0.040966
X ₅	0,150	0,77	1,560	0.2828	0.079976
X ₆	0,189	0,98	1,728	0.3104	0.096348
X ₇	0,016	0,83	0,164	0.031	0.000961
X ₈	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:

X₁ = Variabel Pesangon

X₅ = Variabel Fasilitas Kesehatan

X₂ = Variabel Asuransi

X₆ = Variabel Istirahat On the Job

X₃ = Variabel Pemberian Kredit

X₇ = Variabel Libur/Cuti

X₄ = Variabel Pemberian Tunjangan

X₈ = 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**.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 1999
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, 1990
- Burhan Nurgiyantoro dkk, *Statistik: Terapan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1992
- Damodar Gujarati, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, 1995
- Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 1995
- Heidjarachman Ranupandojo, dan Suad Hasan, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2000
- John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1988
- Kurcoro, Mudrajad, *Metode Kuantitatif*, edisi Pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2001
- Guntoro Kukuh P, *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Diva Corporation Yogyakarta*, Skripsi, FE UII, Yogyakarta, Oktober, 2002
- Singgih Santoso, *SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta, 2002
- Suharsimi Arikunto, Prof, Dr, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Supardi, *Manajemen Personalia*, BPFE UII, Yogyakarta, 1989
- Supranto, J., *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid Dua, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 1992
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Uma Sekaran, *Research Methods for Business*, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc, New York, 2000
- Zainal Mustofa, *Pengantar Statistik Terapan untuk Ekonomi*, BPFE UII, Yogyakarta, 1995

Kuisisioner Program Kesejahteraan

Variabel Program Kesejahteraan

Pernyataan

1. (X1) Pesangon

- a. Pesangon diberikan perusahaan secara tepat
- b. Pesangon sesuai dengan aturan pemerintah
- c. Besar pesangon cukup sebagai jaminan
- d. Perusahaan memberikan aturan mudah dalam mengurus pesangon

2. (X2) Asuransi

- a. Asuransi Jiwa memberi jaminan keselamatan pada pekerja
- b. Asuransi memberikan ketenangan bekerja
- c. Perusahaan memberikan pelayanan mudah dalam memberikan asuransi tenaga kerja
- d. Asuransi sesuai dengan aturan pemerintah

3. (X3) Pemberian Kredit

- a. Perusahaan memberikan pelayanan mudah dalam memberikan kredit
- b. Angsuran kredit ditetapkan proporsional
- c. Jangka waktu kredit fleksibel
- d. Kredit diberikan secara adil berdasarkan jaminan

4. (X4) Pemberian Tunjangan

- a. Tunjangan sesuai dengan peraturan pemerintah
- b. THR diberikan secara rutin
- c. Tunjangan makan diberikan secara layak bagi yang lembur lebih dari 8 jam
- d. Tunjangan memberikan ketenangan bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 1999
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, 1990
- Burhan Nurgiyantoro dkk, *Statistik: Terapan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1992
- Damodar Gujarati, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, 1995
- Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 1995
- Heidjarachman Ranupandojo, dan Suad Hasan, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2000
- John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1988
- Kurcoro, Mudrajad, *Metode Kuantitatif*, edisi Pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2001
- Guntoro Kukuh P, *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Diva Corporation Yogyakarta*, Skripsi, FE UII, Yogyakarta, Oktober, 2002
- Singgih Santoso, *SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta, 2002
- Suharsimi Arikunto, Prof, Dr, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Supardi, *Manajemen Personalia*, BPFE UII, Yogyakarta, 1989
- Supranto, J., *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid Dua, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 1992
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Uma Sekaran, *Research Methods for Business*, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc, New York, 2000
- Zainal Mustofa, *Pengantar Statistik Terapan untuk Ekonomi*, BPFE UII, Yogyakarta, 1995

**DAFTAR PERTANYAAN
(KUISIONER)**

Nama :(Bila tidak keberatan)

Umur :(Bila tidak keberatan)

Pendidikan terakhir : SMP/SMA/Sarjana

Masa Kerja : tahun

Jenis Kelamin : L/P

Petunjuk :

*berikan tanda cek () pada salah satu alternative jawaban yang menurut

Bapak/Ibu/Saudara/I sesuai atau benar, dengan jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Diisi langsung oleh peneliti :

Kode :

Kuisisioner Program Kesejahteraan Karyawan

Variabel Program Kesejahteraan

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<p>1. (X1) Pesangon</p> <p>a. Pesangon diberikan perusahaan secara adil</p> <p>b. Pesangon sesuai dengan aturan pemerintah</p> <p>c. Besar pesangon cukup sebagai jaminan hari tua</p> <p>d. Perusahaan memberikan aturan yang mudah dalam mengurus pesangon</p> <p>2. (X2) Asuransi</p> <p>a. Asuransi Jiwa memberi jaminan keselamatan pada pekerja</p> <p>b. Asuransi memberikan ketenangan dalam bekerja</p> <p>c. Perusahaan memberikan pelayanan yang mudah dalam memberikan asuransi tenaga kerja</p> <p>d. Asuransi sesuai dengan aturan pemerintah</p> <p>3. (X3) Pemberian Kredit</p> <p>a. Perusahaan memberikan pelayanan yang mudah dalam memberikan kredit</p> <p>b. Angsuran kredit ditetapkan secara proporsional</p> <p>c. Jangka waktu kredit fleksibel</p> <p>d. Kredit diberikan secara adil berdasar jaminan</p> <p>4. (X4) Pemberian Tunjangan</p> <p>a. Tunjangan sesuai dengan aturan pemerintah</p> <p>b. THR diberikan secara rutin</p> <p>c. Tunjangan makan diberikan secara adil, bagi yang lembur lebih dari 8 jam</p> <p>d. Tunjangan memberikan ketenangan dalam bekerja</p>					

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<p>5. (X5) Fasilitas Kesehatan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tunjangan kesehatan sesuai dengan aturan pemerintah b. Penggantian biaya diberikan secara mudah ketika ada yang sakit c. Pemeriksaan kesehatan dilakukan secara berkala 1 tahun sekali d. Tunjangan kesehatan memberikan ketenangan dalam bekerja <p>6. (X6) Istirahat On The Job</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Waktu istirahat sesuai dengan aturan pemerintah b. Waktu istirahat sesuai kebutuhan c. Waktu istirahat menenangkan pikiran d. Waktu istirahat ditetapkan secara proporsional <p>7. (X7) Libur/Cuti</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Libur/cuti sesuai dengan aturan pemerintah b. Libur/cuti yang diberikan sangat memadai c. Peraturan cuti telah memenuhi harapan d. Perusahaan memberikan pelayanan yang mudah dalam mengurus cuti hamil, cuti sakit <p>8. (X8) Fasilitas Pendidikan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pelatihan diberikan secara berkala oleh perusahaan b. Pelatihan diberikan secara efisien oleh perusahaan c. Fasilitas pendidikan dapat menunjang pekerjaan d. Karyawan berprestasi mendapat beasiswa 					

Berikut ada beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu Pimpinan/Manajer untuk mengisi kuisioner ini dengan mengisi tanda cek (\surd) pada setiap karyawan yang dipilih. Masing-masing karyawan tentunya mempunyai tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda, maka dari itu kami sediakan beberapa alternative jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Diisi langsung oleh peneliti :

Kode :



Kuisiomer Prestasi Kerja Karyawan

Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<p>1. (Y1.1) Kualitas Kerja</p> <p>a. Karyawan teliti dalam bekerja</p> <p>b. Karyawan terampil dalam bekerja</p> <p>c. Karyawan menjaga kebersihan dalam bekerja</p> <p>d. Karyawan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. (Y1.2) Kuantitas Kerja</p> <p>a. Pekerjaan selesai tepat waktu</p> <p>b. Beban kerja sesuai dengan kemampuan</p> <p>c. Karyawan efisien dalam menggunakan waktu kerja</p> <p>d. Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas</p> <p>3. (Y1.3) Hubungan Kerja</p> <p>a. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik</p> <p>b. Hubungan kerja antara karyawan dengan rekan sekerjanya baik</p> <p>c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan</p> <p>d. Senang melakukan pekerjaannya</p>					

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X8, X2, X3, X1, X6, X5, X7, X4		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.940	.922	.06555

a. Predictors: (Constant), X8, X2, X3, X1, X6, X5, X7, X4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.875	8	.234	54.536	.000 ^a
	Residual	.120	28	.004		
	Total	1.995	36			

a. Predictors: (Constant), X8, X2, X3, X1, X6, X5, X7, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.088	.113		.777	.444
	X1	.045	.080	.044	.558	.581
	X2	.153	.069	.181	2.230	.034
	X3	.110	.066	.117	1.679	.104
	X4	.112	.102	.123	1.094	.283
	X5	.121	.077	.150	1.560	.130
	X6	.170	.098	.189	1.728	.095
	X7	.014	.083	.016	.164	.871
	X8	.262	.074	.307	3.535	.001

a. Dependent Variable: Y

X1 Mean	X2Mean	X3Mean	X4Mean	X5Mean	X6Mean	X7Mean	X8Mean	Ymean
2,25	2,25	2	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25
2,5	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,666667
2	2	2	2	1,75	1,75	2	2,25	2,166667
2	2	2	2	1,75	2	2	2,25	2,083333
2,25	2	2	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25
2	2	1,75	2	2	2	1,75	2	2,083333
2	1,75	2	2	2	2	2	2	2
2,25	2,25	2	2,25	1,75	2	2,25	2	2,166667
2	2	2	2	2	1,75	1,75	2	2,166667
2	2	2	2	2	1,75	2	2	2
2	2	2	2	2	1,75	1,75	2,25	2
2,75	2,5	2,75	2,5	3	2,75	2,75	3	2,833333
2	2	1,75	2	2	2	2	2	2
2	2	2,25	2	2	2	2	2,25	2,166667
2,25	2,5	2,5	2,75	2,75	2,75	2,25	2,5	2,75
2	2	2	1,75	2	1,75	2	2	2
2	2,25	1,75	2	2	1,75	2	2	2
2	2,25	2	2,25	2	2	2	2,25	2,166667
2,25	2,5	2,5	2,25	2	2	2	2,25	2,166667
2	2,25	1,75	2	2	2	2	2	2
2,25	2,5	2	2,25	2,25	2	2,25	2,25	2,25
2,25	2	2,25	2	2,25	2	2	2	2,083333
2,5	2,5	2,25	2,5	2,5	2,25	2,5	2,25	2,416667
2	1,75	2	2,25	2	2	1,75	2	2
2	2,25	2	2	2	1,75	2	2	2,166667
1,75	2	2	2	2	1,75	1,75	2,25	2,083333
2	2	2,25	2	2,25	2	2	2,25	2,166667
1,75	2,5	2,25	2	2	1,75	2	2	2,083333
2	2	1,75	2	2	1,75	2	2	2
2	2,5	2,25	2	2	2	2	2	2,25
2	2,5	2,25	2,25	2	2	2	2	2,166667
1,75	2	1,75	2,25	2	2	2	2	2
1,75	2	1,75	2	2	2	1,75	2	2
2,5	2,75	2	2,75	2,75	2,25	2,75	2,5	2,583333
1,75	2	2	2	2,25	2	2	1,75	2
1,75	2	2,25	2	2	2	2,25	2	2,083333
2,25	2,75	2,5	2,75	2,5	2,5	2,75	3	2,75

الجامعة الإسلامية
البحرينية

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Ymean
2,25	2,25	2	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25
2,5	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,666667
2	2	2	2	1,75	1,75	2	2,25	2,166667
2	2	2	2	1,75	2	2	2,25	2,083333
2,25	2	2	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25
2	2	1,75	2	2	2	1,75	2	2,083333
2	1,75	2	2	2	2	2	2	2
2,25	2,25	2	2,25	1,75	2	2,25	2	2,166667
2	2	2	2	2	1,75	1,75	2	2,166667
2	2	2	2	2	1,75	2	2	2
2	2	2	2	2	1,75	1,75	2,25	2
2,75	2,5	2,75	2,5	3	2,75	2,75	3	2,833333
2	2	1,75	2	2	2	2	2	2
2	2	2,25	2	2	2	2	2,25	2,166667
2,25	2,5	2,5	2,75	2,75	2,75	2,25	2,5	2,75
2	2	2	1,75	2	1,75	2	2	2
2	2,25	1,75	2	2	1,75	2	2	2
2	2,25	2	2,25	2	2	2	2,25	2,166667
2,25	2,5	2,5	2,25	2	2	2	2,25	2,166667
2	2,25	1,75	2	2	2	2	2	2
2,25	2,5	2	2,25	2,25	2	2,25	2,25	2,25
2,25	2	2,25	2	2,25	2	2	2	2,083333
2,5	2,5	2,25	2,5	2,5	2,25	2,5	2,25	2,416667
2	1,75	2	2,25	2	2	1,75	2	2
2	2,25	2	2	2	1,75	2	2	2,166667
1,75	2	2	2	2	1,75	1,75	2,25	2,083333
2	2	2,25	2	2,25	2	2	2,25	2,166667
1,75	2,5	2,25	2	2	1,75	2	2	2,083333
2	2	1,75	2	2	1,75	2	2	2
2	2,5	2,25	2	2	2	2	2	2,25
2	2,5	2,25	2,25	2	2	2	2	2,166667
1,75	2	1,75	2,25	2	2	2	2	2
1,75	2	1,75	2	2	2	1,75	2	2
2,5	2,75	2	2,75	2,75	2,25	2,75	2,5	2,583333
1,75	2	2	2	2,25	2	2	1,75	2
1,75	2	2,25	2	2	2	2,25	2	2,083333
2,25	2,75	2,5	2,75	2,5	2,5	2,75	3	2,75

Partial Corr

--- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for.. X2 X3 X4 X5 X6 X7
X8

	X1	Y
X1	1.0000	.1049
	(0)	(28)
	P= .	P= .581

	X1	Y
Y	.1049	1.0000
	(28)	(0)
	P= .581	P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" ." is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

--- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for.. X3 X4 X5 X6 X7 X8
X1

	Y	X2
Y	1.0000	.3884
	(0)	(28)
	P= .	P= .034

	Y	X2
X2	.3884	1.0000
	(28)	(0)
	P= .034	P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" ." is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

--- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for..	X4 X2	X5	X6	X7	X8	X1
	Y	X3				
Y	1.0000 (0) P= .	.3024 (.28) P= .104				

X3	.3024 (.28) P= .104	1.0000 (0) P= .				
----	----------------------------	------------------------	--	--	--	--

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

--- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for..	X5 X3	X6	X7	X8	X1	X2
	Y	X4				
Y	1.0000 (0) P= .	.2024 (.28) P= .283				

X4	.2024 (.28) P= .283	1.0000 (0) P= .				
----	----------------------------	------------------------	--	--	--	--

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

-

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S
- - -Controlling for.. X6 X7 X8 X1 X2 X3
X4

	Y	X5
Y	1.0000	.2828
	(0)	(28)
	P= .	P= .130

X5	.2828	1.0000
	(28)	(0)
	P= .130	P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

-

- - - P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S
- - -Controlling for.. X7 X8 X1 X2 X3 X4
X5

	Y	X6
Y	1.0000	.3104
	(0)	(28)
	P= .	P= .095

X6	.3104	1.0000
	(28)	(0)
	P= .095	P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

--- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for..	X8 X6	X1	X2	X3	X4	X5
	Y	X7				
Y	1.0000 (0) P= .	.0310 (28) P= .871				

X7	.0310 (28) P= .871	1.0000 (0) P= .				
----	---------------------------	------------------------	--	--	--	--

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

--- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for..	X1 X7	X2	X3	X4	X5	X6
	Y	X8				
Y	1.0000 (0) P= .	.5555 (28) P= .001				

X8	.5555 (28) P= .001	1.0000 (0) P= .				
----	---------------------------	------------------------	--	--	--	--

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

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 profesiona. lagi dalma sistem pengelolaannya (manajemennya) terutama dibidang program kesejahteraan karyawannya sehingga dpaat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis secara global.