

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Kuisioner yang telah disebarkan kepada para karyawan bagian produksi PT. Mirasa Food Industri Jakarta, sebanyak 35 responden. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun salah satu bagian kuisioner meliputi data pribadi responden yang dijadikan karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia pendidikan, dan lamanya bekerja yang selanjutnya dapat ditampilkan dalam tabel dibawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 1 dibawah ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden dibagi menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Dapat diketahui bahwa dari 35 responden diantaranya laki-laki sebanyak 54,3% (19 orang) dan sisanya perempuan 45,7% (16 orang).

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	16	45.7	45.7	45.7
	Laki-laki	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang sudah diolah

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usianya, karakteristik responden dibagi menjadi 4 kategori. Dapat dilihat dari tabel 2 bahwa dari 35 responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 62,9% (22 orang), usia 26-30 tahun sebanyak 34,3% (12 orang) dan sisanya berusia 30-35 tahun sebanyak 2,9% (1 orang).

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30 - 35 tahun	1	2.9	2.9	2.9
26 - 30 tahun	12	34.3	34.3	37.1
20 - 25	22	62.9	62.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada tabel 3 dapat diperlihatkan data responden berdasarkan pendidikan terakhir, dengan membagi karakteristik responden menjadi empat kategori. Dari 35 responden yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 5,7% (2 orang), SLTP Sebanyak 11,4% (4 orang), SMU sebanyak 62,9%(22 orang) dan yang terakhir Diploma-S1 sebanyak 20% (7 orang).

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma - Sarjana	7	20.0	20.0	20.0
SMU	22	62.9	62.9	82.9
SLTP	4	11.4	11.4	94.3
SD	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Dilihat dari lamanya bekerja, karakteristik responden dibagi menjadi empat kategori. Pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 35 responden, telah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 11,4% (4 orang), 1-5 tahun sebanyak 74,3% (26 orang), dan sisanya telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 14,3% (5 orang).

Tabel 4.5

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6 - 10 tahun	5	14.3	14.3	14.3
1 - 5 tahun	26	74.3	74.3	88.6
< 1 tahun	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang sudah diolah

B. Analisis Program Pelayanan Kesejahteraan Pada PT. Mirasa Food Industri

Pelayanan Kesejahteraan merupakan usaha dari pimpinan untuk merangsang dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai melalui pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk-bentuk tertentu pada karyawan diluar gaji.

Dalam pelaksanaan analisis program pelayanan kesejateraan penulis menggunakan kuisioner disebarkan kepada 35 responden. Sebagai alat untuk mengetahui program pelaksanaan pelayanan kesejateraan pada PT. Mirasa Food Industri Jakarta. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai kesejateraan maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1. Penyediaan dan Pelayanan Sarana atau Fasilitas yang Disediakan.

Pada tabel 5 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa sebanyak 22,9% (8 orang) mengatakan sangat setuju, 74,3% (26 orang) mengatakan setuju dan sisanya 2,9% (1 orang) mengatakan tidak setuju.

Tabel 4.5

Penyediaan dan pelayanan sarana atau fasilitas yang disediakan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	26	74.3	74.3	77.1
	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Para karyawan pada umumnya mengatakan setuju dengan adanya penyediaan dan pelayanan sarana atau fasilitas yang disediakan perusahaan dengan adanya hal tersebut maka karyawan akan merasa nyaman dengan adanya sarana dan fasilitas yang disediakan perusahaan.

2. Kebijakan Cuti yang Diberikan oleh Perusahaan.

Pada tabel 6 dapat diketahui, bahwa sebanyak 20% (7 orang) mengatakan sangat setuju, 77,1% (27 orang) mengatakan setuju dan sisanya sebanyak 2,9% (1 orang) mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.6

Kebijaksanaan cuti yang diberikan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.9	2.9	2.9
Setuju	27	77.1	77.1	80.0
Sangat Setuju	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Kebijaksanaan cuti yang diberikan perusahaan pada umumnya para karyawan mengatakan setuju, karena dengan adanya kebijakan ini para karyawan akan lebih baik dalam membantu perusahaan.

3. Tunjangan yang Diberikan Perusahaan.

Pada tabel 7 menunjukan sekitar 11,4% (4 orang) yang mengatakan sangat setuju, 85,7% (30 orang) mengatakan setuju, 2,9% (1 orang) mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.7

Tunjangan yang diberikan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	30	85.7	85.7	88.6
	Sangat Setuju	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat memuaskan, sehingga para karyawan mengatakan sangat setuju dengan apa yang diberikan perusahaan.

4. Pemberian Petunjuk atau Pedoman oleh Perusahaan Dalam Bekerja.

Pada tabel 8 berdasarkan hasil dari 35 responden, dapat diketahui yang mengatakan sangat setuju 8,6% (3 orang), yang mengatakan setuju 88,6% (31 orang) dan sisanya mengatakan kurang setuju 2,9% (1 orang).

Tabel 4.8

Pemberian petunjuk atau pedoman oleh perusahaan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	31	88.6	88.6	91.4
	Sangat Setuju	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Kepuasan para karyawan dalam pemberian petunjuk atau pedoman oleh perusahaan kepada pekerja sangatlah berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan agar menjadi lebih baik.

5. Perusahaan Berusaha Keras Memberikan Pelayanan bagi Karyawan.

Pada tabel 9 dapat dilihat dari jawaban 35 responden yaitu sebanyak 11,4% (4 orang) mengatakan sangat setuju, 74,3% (26 orang) mengatakan setuju, 8,6% (3 orang) mengatakan kurang setuju dan sisanya 5,7% (2 orang).

Tabel 4.9

Perusahaan berusaha keras memberikan pelayanan bagi karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	5.7	5.7	5.7
Kurang Setuju	3	8.6	8.6	14.3
Setuju	26	74.3	74.3	88.6
Sangat Setuju	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Kepuasan para karyawan karena diberikannya pelayanan dari perusahaan menunjukkan bahwa hal tersebut telah menciptakan motivasi positif bagi karyawannya. Hal ini berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan agar menjadi lebih baik.

6. Pemberian Kesejahteraan diperusahaan Mempengaruhi Karyawan untuk Rajin Hadir Bekerja.

Dari jawaban 35 responden dapat dilihat pada tabel 10 bahwa sebanyak 11,4% (4 orang) mengatakan sangat setuju, 77,1% (27 orang) mengatakan setuju, dan sisanya sebanyak 11,4% (4 orang) mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.10

Pemberian kesejahteraan diperusahaan mempengaruhi karyawan untuk rajin hadir bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	27	77.1	77.1	88.6
	Sangat Setuju	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Pemberian kesejahteraan karyawan, hal ini harus diperhatikan agar dapat menciptakan motivasi positif dan dapat mempengaruhi agar para karyawan selalu rajin hadir dalam bekerja.

7. Pemberian Kesejahteraan Karyawan Membuat Karyawan Menjadi Betah/Tahan Lama.

Pada tabel 11 ini dapat dilihat jawaban dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14,3% (5 orang), mengatakan setuju sebanyak 77,1% (27 orang), dan sisanya mengatakan kurang setuju sebanyak 8.6% (3 orang).

Tabel 4.11

Pemberian kesejahteraan karyawan membuat karyawan menjadi betah/tahan lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	27	77.1	77.1	85.7
	Sangat Setuju	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Pemberian kesejahteraan karyawan akan meningkatkan semangat kerja, dan hal ini akan terbukti apabila karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan menjadi betah/tahan lama bekerja diperusahaan tersebut.

8. Penuntutan Karyawan Apabila Sarana/Fasilitas yang Diberikan Perusahaan Tidak Sesuai Dengan Prosedur.

Pada tabel 12 dibawah ini dapat diketahui jawaban dari 35 responden bahwa yang mengatakan sangat setuju sebanyak 37,1% (13 orang), mengatakan setuju sebanyak 60% (21 orang), dan sisanya sebanyak 2.9% (1 orang)

Tabel 4.12

Penuntutan karyawan apabila sarana/fasilitas yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan prosedur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	21	60.0	60.0	62.9
	Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Karyawan setuju dengan penuntutan sarana/fasilitas yang diberikan perusahaan apabila tidak sesuai dengan prosedur. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan fasilitas kepada seluruh karyawannya.

8. Pelaksanaan Pelayanan Kesejahteraan Diperusahaan Membuat Aman dan Tentram.

sebanyak 2,9% (1 orang), dan sisanya mengatakan tidak setuju sebanyak 2,9% (1 orang pada tabel 13 dapat diketahui bahwa yang mengatakan setuju sebanyak 94,3% (33 orang), yang mengatakan kurang setuju).

Tabel 4.13

Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan diperusahaan membuat aman dan tentram

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	1	2.9	2.9	5.7
	Setuju	33	94.3	94.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Dengan adanya pelaksanaan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan, maka akan menciptakan suasana yang aman dan tentra

10. Pelayanan Kesejahteraan Meningkatkan Produktivitas Kerja.

Pada tabel 14 dapat diketahui bahwa yang mengatakan sangat setuju sebanyak 22,9% (8 orang), dan sisanya mengatakan setuju sebanyak 77,1% (27 orang).

Tabel 4.14

Pelayanan kesejahteraan meningkatkan produktivitas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	77.1	77.1	77.1
	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Dengan adanya pelayanan kesejahteraan, maka para karyawan akan meningkat produktivitas kerjanya.

C. Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mirasa Food Industry

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Peran motivasi sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, sebab motivasi merupakan salah satu factor penentu hasil kerja seseorang selain kondisi fisik, kebutuhan serta kondisi sosial seseorang.

Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Mirasa Food Industry Jakarta, penulis menyebarkan kuisioner kepada 35 responden. Berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada para karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1. Perusahaan Memberi Motivasi Kepada Seluruh Karyawan

Pada tabel 15 dapat dilihat hasil jawaban dari 35 responden, yang mengatakan sangat sering sebanyak 5,7% (2 orang), yang mengatakan sering sebanyak 48,65 (17 orang), yang mengatakan jarang sebanyak 42,9% (15 orang) dan sisanya mengatakan tidak pernah sebanyak 2,9% (1 orang).

Tabel 4.15

Perusahaan memberi motivasi kepada seluruh karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Jarang	15	42.9	42.9	45.7
sering	17	48.6	48.6	94.3
Sangat Sering	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan akan menghasilkan pekerjaan jauh lebih sempurna

2. Suasana Kerja yang Nyaman dan Diberikan Fasilitas Kepada Karyawan

pada tabel 16 menunjukkan bahwa dari 35 responden menjawab sangat senang dengan suasana kerja yang nyaman adalah sebanyak 5,7% (2 orang), yang mengatakan senang sebanyak 62,9% (22 orang), dan sisanya mengatakan kurang senang sebanyak 31,4% (11 orang)

Tabel 4.16

Suasana kerja yang nyaman dan diberikan fasilitas kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Senang	11	31.4	31.4	31.4
Senang	22	62.9	62.9	94.3
Sangat senang	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Suasana kerja yang nyaman dan diberikannya fasilitas kepada karyawan akan memberikan kebebasan kepada karyawannya sendiri, sehingga para karyawan akan merasa lebih efisiensi dalam melakukan tugas-tugasnya.

3. Dorongan yang Diberikan oleh Atasan.

Pada tabel 17 menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat puas sebesar 5,7% (2 orang), yang menyatakan puas sebesar 60% (21 orang), dan yang menyatakan kurang puas sebesar 34,3% (12 orang)

Tabel 4.17

Dorongan yang diberikan oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	12	34.3	34.3	34.3
	Puas	21	60.0	60.0	94.3
	Sangat Puas	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data Primer yang telah diolah

Kepuasan para karyawan terhadap dorongan yang diberikan oleh pimpinan menunjukan bahwa pimpinan telah menciptakan motivasi positif bagi bawahannya. Hal ini berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan agar menjadi lebih baik.

4. Tanggung Jawab yang Diberikan oleh Pemimpin untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Pada tabel 18 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5,7% (2 orang), yang menyatakan setuju sebanyak 88,6% (31 orang), dan yang menyatakan setuju sebesar 5,7% (2 orang).

Tabel 4.18

Tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	31	88.6	88.6	94.3
	Sangat Setuju	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan haruslah didasari dengan rasa tanggung jawab, agar para karyawan merasa bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan sepenuhnya terhadap karyawannya.

5. Sikap Atasan yang Selalu Terbuka dan Selalu Memberikan Dukungan.

Pada tabel 19 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17,1% (6 orang), yang menyatakan setuju sebanyak 68,6% (24 orang), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14,3% (5 orang).

Tabel 4.19

Sikap atasan yang selalu terbuka dan selalu memberikan dukungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	14.3	14.3	14.3
	Setuju	24	68.6	68.6	82.9
	Sangat Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Adanya keterbukaan pimpinan terhadap kritikan dan saran, pimpinan dapat melakukan pendekatan dengan baik, memberikan dukungan, membuat

karyawan merasa dekat dengan pimpinan sehingga hubungan antara pimpinan dengan karyawan dapat terpelihara dengan baik.

6. Atasan Selalu Memberikan Jalan Keluar Terhadap Permasalahan.

Pada tabel 20 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45,7% (16 orang), yang menyatakan setuju sebanyak 51,4% (18 orang), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2,9% (1 orang).

Tabel 4.20

Atasan selalu memberikan jalan keluar terhadap permasalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	18	51.4	51.4	54.3
	Sangat Setuju	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Mayoritas karyawan berpendapat sebaiknya atasan memberikan jalan keluar yang diberikan maka akan berkaitan dengan kinerja sehari-hari, sehingga akan mempengaruhi hasil pekerjaan para guru

7. Bekerja pada Perusahaan karena Kualitas dan Kemampuan yang Sesuai Dengan Tuntutan Jabatan.

Pada tabel 21 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17.1% (6 orang), yang menyatakan setuju sebanyak 74,3% (26 orang), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8,6% (3 orang)

Tabel 4.21

Bekerja pada perusahaan karena kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	26	74.3	74.3	82.9
	Sangat Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Setiap karyawan akan merasa puas apabila dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

8. Lingkungan Kerja Sangat Mendukung Dalam Melaksanakan Tugas

Pada tabel 22 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa sebanyak 2,9% (1 orang) mengatakan sangat setuju, 91,4% (32 orang) mengatakan setuju, dan 5,7% (2 orang) mengatakan kurang setuju

Tabel 4.22

Lingkungan kerja sangat mendukung dalam melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Setuju	32	91.4	91.4	97.1
	Sangat Setuju	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mendukung dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

9. Kepemimpinan Saat ini Membuat Saya Termotivasi untuk Bekerja

Pada tabel 23 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa sebanyak 2,9% (1 orang) mengatakan sangat setuju, 82,9% (29 orang) mengatakan setuju, dan 14,3% (5 orang) mengatakan kurang setuju

Tabel 4.23

Kepemimpinan saat ini membuat saya termotivasi untuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	14.3	14.3	14.3
	Setuju	29	82.9	82.9	97.1
	Sangat Setuju	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Kepemimpinan yang baik dan efektif, saling menghargai dan juga saling mendukung akan membuat saya menjadi termotivasi untuk bekerja.

10. Kesempatan untuk Memberikan ide/gagasan

Pada tabel 24 dapat diperoleh hasil jawaban dari 35 responden, bahwa sebanyak 5,7% (2 orang) dan 94,3% (33 orang) mengatakan setuju.

Tabel 4.24

Kesempatan untuk memberikan ide/gagasan dan pendapat demi kemajuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	94.3	94.3	94.3
	Sangat Setuju	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang telah diolah

Adanya kesempatan dalam menyampaikan ide-ide/gagasan sangat baik untuk dilakukan karena akan menghasilkan suatu pemikiran yang inovatif demi kemajuan perusahaan dan juga karyawan.

D. Analisis Hubungan Pelaksanaan Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mirasa Food Industry

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Mirasa Food Industry Jakarta, maka penulis menggunakan metode korelasi dan uji signifikan untuk mengetahui tingkat kebenaran dari perhitungan korelasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X yaitu pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan dan variabel Y yaitu motivasi kerja dengan jumlah responden (n) sebanyak 35 orang.

Tabel 4.25

Correlations

		kesejahteraan karyawan	motivasi kerja
Spearman's rho: kesejahteraan karyawan	Correlation Coefficient	1.000	.670**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	35	35
motivasi kerja	Correlation Coefficient	.670**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel korelasi diatas dapat dilihat hasil dari hubungan antara pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Mirasa Food Industri Jakarta, yang analisis hasilnya adalah :

- a. Korelasi antara pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja adalah positif, atau semakin baik program pelayanan kesejahteraan karyawan dilakukan maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Nilai korelasi 0,670 (diatas 0,5) menunjukkan kuatnya hubungan antara pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Mirasa Food Industry Jakarta.
- b. Tingkat signifikan korelasi antara pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja probabilitas adalah 0,000 (dibawah 0,05), yang berarti adanya hubungan yang benar-benar signifikan antara pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kebenaran dari perhitungan korelasi, maka dilakukan uji hipotesa dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,670 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,670^2}}$$

$$= \frac{0,670 \cdot 5,744}{0,715}$$

$$= \frac{3,848}{0,715}$$

$$= 5,381$$

Dengan taraf signifikan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan ($df = n-2$) sebesar 33 dan t tabel distribusinya = 2,035

Berdasarkan uji hipotesa diatas maka diperoleh nilai t hitung sebesar 5,381 dan t tabel sebesar 2,035 ini berarti t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengujian korelasi antara pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan sangat nyata dan signifikan, sehingga berdasarkan pembahasan yang diuraikan bahwa nilai hipotesa mempunyai hubungan yang positif.