

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN,
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Study kasus pada Bandeng Juwana Elrina Semarang)**

Erian Marheni Septiani¹⁾, Moh Mukery Warso²⁾, Azis fathoni³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This study aims to describe and analyze the effect of welfare programs, leadership and work environment on employee performance (case study on Bandeng Juwana Elrina Semarang). The population in the study were all employees who work on the production of Bandeng Juwana Elrina Semarang 250 people, with a sample of 72 respondents. This research was conducted by using the method of collecting data through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis tools. Prior to the regression test, first tested the validity and reliability which served to determine the feasibility of the instrument, also performed classical assumption that the test conditions used to determine whether there is a deviation of the data.

The result showed that the welfare program has positive influence on employee performance, as evidenced by the t value $4.160 > t$ table 1.667 . Leadership on employee performance also a positive effect, with a t value $2.584 > t$ table 1.667 , the working environment on the performance showed a positive effect, with t value $3.616 > 1.667$.

Keywords: Welfare programs, leadership, work environment, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang sangatlah vital peran dan fungsinya tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Dalam organisasi, sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat produksi sebuah perusahaan, tetapi juga menggerakkan dan menentukan berlangsungnya suatu proses produksi dan segala aktivitas organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kapabilitas adalah dengan memantau peningkatan prestasi kerja karyawan, karena dengan memantau peningkatan prestasi kerja karyawan perusahaan akan mengetahui bahwa karyawan dapat memenuhi sasaran atau target sebagaimana yang dikehendaki perusahaan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan mampu memberikan retribusi untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwasanya, “prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya yang diembannya sesuai dengan tanggung

jawab yang telah diberikan kepadanya.

Program kesejahteraan akan menciptakan ketenangan dalam bekerja, berdedikasi, disiplin tinggi dan sikap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Kesejahteraan sendiri dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih kepada karyawan. Terutama kepada mereka yang sedang sakit, uang bantuan sebagai tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun, Yolder (1981). Dengan tingkat kesejahteraan yang dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan, maka mereka akan lebih tenang dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan karyawan akan lebih disiplin dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Kepemimpinan atau leadership merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi, Siagian (2002:213). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring, mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan sekaligus tidak mudah. Tidak mudah karena pimpinan harus bisa memahami

setiap perilaku karakter bawahan yang berbeda-beda. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Begitu pula dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan sehingga prestasi kerja yang dicapai karyawan akan menjadi lebih maksimal.

Bandeng Juwana Elrina yang terletak di Jalan Pandanaran No 57 Semarang adalah salah satu toko pusat oleh-oleh di Semarang yang menyediakan berbagai macam oleh-oleh khas Semarang dan Jawa Tengah. Seiring dengan perkembangan teknologi dan persaingan yang tinggi, Bandeng Juwana Elrina selalu memacu kreativitas dari para karyawannya untuk menciptakan produk-produk yang berkualitas (baik dari sisi rasa, bentuk, pengemasan dan kebersihan dan selalu berinovasi). Inovasi berkelanjutan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kepuasan untuk pelanggan Bandeng Juwana Elrina Semarang.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh

kepemimpinan, tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, individu-individu atau kelompok dalam perusahaan cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang merasa pemimpin perusahaan belum memimpin dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang kurang mempengaruhi, mendorong, menuntun dan menggerakkan bawahannya. Sehingga karyawan merasa kurangnya perhatian dari seseorang pemimpin. Dari sisi lain, hubungan rekan kerja yang kurang baik dilingkungan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Meskipun program kesejahteraan yang diberikan Bandeng Juwana Elrina Semarang telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, ada kecenderungan bahwa program kesejahteraan yang diterima karyawan belum memuaskan.

Dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus dibenahi agar para karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja dan dapat memberikan pelayanan prima kepada pelanggan secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah program kesejahteraan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dalam suatu organisasi

atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam memberikan motivasi atau semangat kepada karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Program Kesejahteraan, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study kasus pada Bandeng Juwana Elrina Semarang)”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Program Kesejahteraan

Menurut UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang sifatnya jasmaniah atau rohaniyah, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menurut pendapat Hasibuan (2007:188) jenis kesejahteraan yang akan diberikan kepada karyawannya haruslah selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dan keluarganya. Berikut

B. Kepemimpinan

Steven dan Judge (2007) mengatakan bahwa “Kepemimpinan

(*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu individu atau kelompok untuk mencapai sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Sumber pengaruh bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial pada sebuah organisasi atau perusahaan. Karena posisi manajemen mempunyai tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin”. Menurut Terry (2003:192) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginan dalam suatu keadaan tertentu.

Seperti yang telah diungkapkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi disebabkan kelebihan-kelebihan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri. Seseorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat tertentu, sehingga kepemimpinan dapat efektif.

Menurut Terry (2003:47) menyatakan bahwa ada sepuluh sifat pemimpin, yaitu :

- a. Kekuatan
- b. Stabilitas emosi
- c. Pengetahuan tentang relasi insani

- d. Kejujuran
- e. Objektif
- f. Dorongan pribadi
- g. Keterampilan berkomunikasi
- h. Kemampuan mengajar
- i. Keterampilan sosial pemimpin
- j. Kecakapan teknis atau kecakapan manjerial

C. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) mengemukakan pendapat bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik di bagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantaran atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara diruangan, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis

pada mesin, bau yang tidak sedap, warna cat dinding dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), “Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

D. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa yang berupa kualitas dan kuantitas untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2011:87), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Lain halnya dengan pendapat Mangkunegara (2009:67) yang mengatakan bahwa. “prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Gomes (2002:147) Menyatakan bahwa kriteria pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan ditindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan tanggung jawab baru.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas tinggi.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran yang disajikan dalam gambar berikut ini

X1 : Variabel independen yaitu Program Kesejahteraan

X2 : Variabel independen yaitu Kepemimpinan

X3 : Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja

Y : Variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang sebanyak 250 orang karyawan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu metode menentukan sampel tanpa memperhitungkan nilai peluang atau kemungkinan terpilihnya setiap anggota populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang.

B. Metode Analisis Data

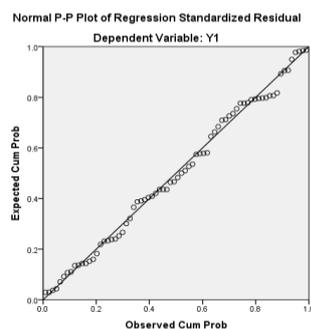
Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda. Sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu validitas dan reliabilitas yang berfungsi untuk mengetahui kelayakan instrument.

C. Uji Multikolonieritas

Pada tabel dua terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1. Dimana ditunjukkan dengan nilai tolerance program kesejahteraan (X1) sebesar 0.988, kepemimpinan (X2) sebesar 0.775 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0.781. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Begitu juga dengan nilai VIF yang, dimana nilai VIF kurang dari 10, bisa dilihat pada tabel dimana nilai VIF untuk program kesejahteraan (X1) sebesar 1.012, kepemimpinan (X2) sebesar 1.290, lingkungan kerja (X3) sebesar 1.280, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

D. Uji Normalitas

Gambar 1

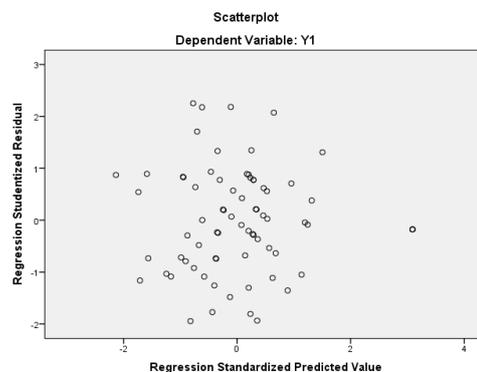


Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Pada gambar satu dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa pengaruh program kesejahteraan, kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan pola distribusi normal.

E. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Pada gambar dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel program kesejahteraan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam penelitian ini dibantu program SPSS versi 20.0 dalam proses penghitungannya. Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

a : konstanta

b₁..b₃: koefisiensi regresi

Y: variabel prestasi kerja karyawan

X₁: program kesejahteraan

X₂: kepemimpinan

X₃: lingkungan kerja

e: eror

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut;

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.952 + 0.374X_1 + 0.306 X_2 + 0.361X_3$$

Dengan keterangan sebagai berikut, dimana:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X₁ = Program Kesejahteraan

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Lingkungan Kerja

B. Uji t

a. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Karyawan)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk uji t, diperoleh t hitung untuk pengaruh program kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar t hitung = 4.160 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00, sedangkan pada taraf signifikansi dan *degrees of freedom* (df) sebesar 69, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.669, dengan demikian nilai t hitung 4.160 = > nilai t tabel = 1.667, disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara program

kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa jika program kesejahteraan yang diberikan meningkat, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian, pengujian pertama dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis yang pertama, sehingga dugaan pengaruh positif antara program kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

b. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk uji t, diperoleh t hitung untuk pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar t hitung = 2.584 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012. Dengan demikian, nilai t hitung 2.584 > nilai t tabel 1.667, disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan yang diberikan meningkat, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian, pengujian kedua dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mamapu menerima hipotesis yang kedua, sehingga dugaan pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

c. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk uji t, diperoleh t hitung untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar t hitung = 3.616 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Dengan demikian, nilai t hitung $3.616 >$ nilai t tabel 1.667, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja yang diberikan meningkat, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian, pengujian ketiga dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mamapu menerima hipotesis yang ketiga, sehingga dugaan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap

prestasi kerja karyawan dapat diterima.

C. Uji F/Anova

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji F hitung sebesar 18.556 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00. Karena nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan F hitung lebih besar dari F tabel ($18.556 > 2.74$), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian variabel program kesejahteraan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

D. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besar prosentase variabel prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel program kesejahteraan, kepemimpinan dan lingkungan kerja dimana ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* dengan nilai sebesar 0.426 atau dengan prosentase 42.6 persen dan sisanya dikarenakan faktor yang lainnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Program kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan pengaruh positif, artinya dapat diartikan bahwa semakin perusahaan memberikan kesejahteraan dengan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, terbukti dengan nilai t hitung $4.160 >$ t tabel 1.667,

sehingga mampu menerima hipotesis pertama.

2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, berarti bahwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, menciptakan hubungan kerja yang baik, memberikan kebebasan dalam berpendapat dan mengambil keputusan dengan bijaksana akan mampu mendorong prestasi kerja karyawan, terbukti dengan nilai t hitung $2.584 > t$ tabel 1.667 , sehingga mampu menerima hipotesis kedua.
3. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif, artinya jika lingkungan kerja perusahaan tersebut lebih kondusif seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Terbukti dengan nilai t hitung $3.616 > t$ tabel 1.667 , sehingga mampu menerima hipotesis ketiga.

B. Saran

1. Kesejahteraan karyawan memiliki peran yang sangat penting sebagai landasan yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di Bandeng Juwana Elrina Semarang, disarankan agar kesejahteraan dikembangkan secara lebih baik sehingga dapat

meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan keadaan sekarang.

2. Agar prestasi kerja karyawan meningkat hendaknya pimpinan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, menciptakan hubungan kerja yang baik dan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan seperti meeting atau pertemuan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif.
3. Sehubungan dengan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka hendaknya perusahaan dapat mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja karyawan agar mendukung karyawan untuk lebih kreatif dan dapat menciptakan produk-produk baru yang berkualitas, selain itu Bandeng Juwana Elrina Semarang disarankan untuk memperbaiki pelayanannya kepada pelanggan.
4. Walaupun program kesejahteraan, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan telah sesuai, namun dalam hendaknya perusahaan tidak hanya memprioritaskan pada program kesejahteraan, kepemimpinan dan lingkungan kerja saja, akan tetapi perusahaan perlu

memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi, pelatihan kerja dan faktor lainnya.

5. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk membagi variabel program kesejahteraan ke dalam dua bagian yaitu kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan kesejahteraan yang bersifat non ekonomis, untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale, Yolder. 1981. *Personal Management and Industrial Relation*. Sixth ed. New Delhi: Prentice Hall of India
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2007. <http://www.psychologymania.com/2012/12/jenis-jenis-program-kesejahteraan.html>, diakses 8 Januari 2015
- , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Steven dan judge. 2007. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central*

Asia Kudus”, diakses pada 9
Januari 2015

Terry, George R. 2003, *Prinsip-
prinsip Manajemen*. Cetakan
Ketujuh. Jakarta: Bumi
Aksara

Undang No.13. 2003. “UU
Ketenagakerjaan N0.13
Tahun 2003”.
[http://www.hukumonline.co
m](http://www.hukumonline.com). Diakses pada tanggal 7
November 2014