

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Petrokimia Gresik

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Industri pupuk merupakan industri yang strategis mengingat negara Indonesia merupakan negara agraris dengan jumlah penduduk yang besar dan laju pertumbuhannya setiap tahun cukup tinggi. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pangan pemerintah berupaya memajukan sektor pertanian dengan cara meningkatkan produktivitas pertanian yang pada akhirnya pencapaian kesejahteraan masyarakat maka diperlukan pupuk yang berkualitas.

Melalui keputusan Presiden No. 260 Tahun 1960, Ketetapan MPRS Nomor II/MPRS/1960, Proyek Petrokimia Surabaya sebagai proyek Prioritas dalam Pola Pembangunan Nasional Semesta Berencana Tahap I (Tahun 1961 – 1969), inilah awal berdirinya PT Petrokimia Gresik. Kontrak pembangunan proyek ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964 dan mulai dilaksanakan pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek Petrokimia Surabaya diresmikan oleh Presiden RI pada tanggal 10 Juli 1972 , selanjutnya tanggal 10 Juli diabadikan sebagai Hari Jadi PT Petrokimia Gresik.

Di dalam perjalanannya perusahaan mengalami perubahan status, pada tahun 1971 sesuai PP No. 35/1971 menjadi Perum, pada tahun 1974 sesuai PP No. 35/1974 jo PP No. 14/1975 berubah menjadi Persero. Berdasarkan PP No. 28/1997 PT Petrokimia Gresik menjadi anggota Holding PT Pupuk Sriwidjaja (Persero).

Tabel 9
Perubahan Status Perusahaan

Tahun	Status Perusahaan	Dasar Hukum
1960	Projek Petrokimia Surabaya	Ketetapan MPRS. No. II/MPRS/1960
1971	Perusahaan Umum (Perum)	Peraturan Presiden No. 55/1971
1974	Perseroan Terbatas	Peraturan Presiden No.35/1974
1997	Anggota Holding PT Pupuk Sriwidjaja (persero)	Peraturan Presiden No. 28/1997

Sumber: www.petrokimia-gresik.com (2013)

PT Petrokimia Gresik berlokasi di Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur dengan menempati lahan seluas 450 Hektar. Pada awal berdirinya perusahaan memproduksi Amoniak, Pupuk Urea dan ZA hingga saat ini PT Petrokimia Gresik telah memiliki berbagai bidang usaha dan fasilitas pabrik terpadu.

Perkembangan bisnis PT Petrokimia Gresik (PKG) secara bertahap perusahaan telah melakukan pengembangan pabrik berteknologi tinggi menjadi produsen pupuk berbasis Asam Fosfat dan hingga saat ini berkembang ke arah produksi pupuk majemuk dengan total kapasitas produksi sebesar 4.400.000 ton per tahun. Dalam kurun waktu selama 39 tahun PKG secara konsisten dan berkesinambungan melakukan berbagai inovasiinovasi. Sejalan dengan program pemerintah dalam pencapaian swasembada pangan dan swasembada berkelanjutan maka PKG berupaya meningkatkan kualitas produknya sehingga dapat meningkatkan produktifitas pertanian.

Kegiatan inovasi sudah menjadi suatu keharusan dan menjadi budaya perusahaan dengan harapan PKG akan terus berkembang dan berkelanjutan.

Hingga saat ini posisi PKG sebagai produsen pupuk terlengkap di Indonesia, dengan dukungan 21 Pabrik yang berkapasitas 6.177.600 ton per tahun PKG mampu memproduksi berbagai produk pupuk dan non pupuk seperti; Pupuk Urea,

ZA, SP-36/Superphos, Phonska, NPK Kebomas dengan berbagai formula, pupuk Petroganik serta produk non pupuk meliputi produk Amoniak, Asam Sulfat, Asam Fosfat, Gypsum, Cement Retarder, Aluminium Fluoride (ALF₃). Disamping itu juga PKG memproduksi Steam, kapur pertanian, Petrogladiator dan produk-produk inovasi lainnya yang siap untuk dipasarkan.

2. Logo Perusahaan

PT Petrokimia Gresik memiliki lambang / logo, yaitu :



Gambar 4
Logo PT Petrokimia
Gresik

Seekor kerbau berwarna kuning emas dan daun berwarna hijau berujung lima dengan huruf PG berwarna putih yang terletak di tengah-tengahnya.

Masing-masing lambang tersebut mengandung arti sebagai berikut:

1. Kerbau berwarna kuning emas

- a. Dalam bahasa daerah (Jawa) adalah Kebomas, sebagai penghargaan kepada daerah di mana PT Petrokimia Gresik berdomisili, yaitu di wilayah kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. PT Petrokimia Gresik saat ini mempunyai areal seluas 450 hektar yang terletak di kecamatan Gresik, Manyar dan Kebomas.

- b. Warna emas sebagai lambang keagungan.
 - c. Kerbau merupakan sahabat petani, yang dipergunakan oleh petani untuk mengolah sawah.
2. Kelopak daun hijau berujung lima
- a. Daun berujung lima melambangkan kelima sila dari Pancasila
 - b. Warna hijau sebagai lambang kesuburan dan kesejahteraan
3. Huruf PG berwarna putih
- a. PG singkatan dari Petrokimia Gresik
 - b. Warna putih sebagai lambang bersih dan suci

3. Visi, Misi, Nilai-nilai Dasar, Maksud dan Tujuan Perusahaan

a. Visi

Visi ini merupakan komitmen dari semua jajaran Direksi dan karyawan PT Petrokimia Gresik untuk menjadikan pelanggan sebagai fokus dengan senantiasa meningkatkan kualitas dan menciptakan inovasi-inovasi produk dengan tidak mengesampingkan untuk melakukan efisiensi biaya sehingga tercipta produk yang berdaya saing di pasaran yang bisa memuaskan pelanggan. Sejalan dalam memasuki era globalisasi dimana persaingan sangat ketat, maka dari kondisi ini masih sangat relevan jika menggunakan visi “menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi, dan produknya paling diminati konsumen”.

b. Misi

- 1) Mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan.

- 2) Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan.
- 3) Mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam community development.

c. Nilai-nilai Dasar Perusahaan

Dalam rangka untuk mewujudkan Visi dan Misi perusahaan, PT Petrokimia Gresik telah menetapkan nilai-nilai dasar yang digunakan sebagai landasan operasional, yaitu :

- 1) Mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta pelestarian lingkungan hidup dalam setiap kegiatan operasional.
- 2) Memanfaatkan profesionalisme untuk peningkatan kepuasan pelanggan.
- 3) Meningkatkan inovasi untuk memenangkan bisnis.
- 4) Mengutamakan integritas di atas segala hal.
- 5) Berupaya membangun semangat kelompok yang sinergistik.

d. Maksud dan Tujuan Perusahaan

Turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di bidang industri, perdagangan, jasa, dan angkutan.

4. Lokasi

PT Petrokimia Gresik berlokasi di Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur dengan menempati lahan seluas 450 Hektar. Kantor Pusat PT Petrokimia Gresik berada di Jl. Jend. A. Yani, Gresik. Area Pabrik PT Petrokimia Gresik terbagi dalam 3 (tiga) pabrik : Pabrik I, II dan III. Masing-masing pabrik saling terkait, hasil proses produksi pabrik I seperti produk Amoniak, pupuk Urea, dan ZA digunakan sebagai bahan baku untuk proses produksi di Pabrik II. Hasil proses

produksi Pabrik III seperti Asam Sulfat, Asam Fosfat digunakan sebagai bahan baku untuk proses produksi di Pabrik I dan Pabrik II.

5. Kapasitas Produksi

Tabel 10
Kapasitas Produksi

Pupuk	Pabrik	Kapasitas/Tahun	Tahun Beroperasi
Pupuk urea	1	460.000 ton	1994
Pupuk Fosfat	1	500.000 ton	1979, 1983, 2009
Pupuk ZA	3	650.000 ton	1972, 1984, 1986
Pupuk NPK:			
- Phonska I	1	460.000 ton	2000
- Phonska II & III	2	1.280.000 ton	2005, 2009
- Phonska IV	1	600.000 ton	2011
- NPK I	1	100.000 ton	2005
- NPK II	1	100.000 ton	2008
- NPK III & IV	2	200.000 ton	2009
- NPK Blending	1	60.000 ton	2005
Pupuk ZK (K ₂ SO ₄)	1	10.000 ton	2005
Pupuk Petroganik	1	10.000 ton	2005
JUMLAH	16	4.430.000 ton	
Non Pupuk	Pabrik	Kapasitas/Tahun	Tahun Beroperasi
Amoniak	1	445.000 ton	1994
Asam Sulfat (98% H ₂ SO ₄)	1	550.000 ton	1985
Asam Sulfat (100% P ₂ O ₅)	1	200.000 ton	1985
Cement Retarder	1	440.000 ton	1985
Alumunium Fluorida	1	12.600 ton	1985
JUMLAH	5	1.647.600 ton	
Total pabrik/kapasitas	21	6.077.600 ton	

Sumber: www.petrokimia-gresik.com 2013

PT Petrokimia Gresik juga mengembangkan pabrik Petroganik di daerah-daerah baik di pulau Jawa maupun di luar pulau Jawa yang bekerja sama dengan investor setempat. Selain menghasilkan dan memasarkan produk pupuk dan non pupuk, PT Petrokimia Gresik juga menawarkan berbagai bentuk jasa &

pelayanan, antara lain meliputi : jasa pelabuhan, keahlian, fabrikasi, penelitian laboratorium, konstruksi & rancang bangun, pendidikan & latihan, dan lain-lain.

6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Setiap perusahaan membentuk struktur organisasi yang mengidentifikasi tugas dan tanggungjawab setiap posisi pekerjaan serta alur hubungan antara posisi tersebut serta saling melengkapi. Struktur organisasi berdampak pada efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan produk dan pada akhirnya akan berdampak pada nilai perusahaan. Struktur organisasi beserta deskripsi pekerjaan PT. Petrokimia Gresik adapun sebagai berikut:

a. Direksi

Direksi sebagai salah satu organ Perseroan bertugas dan bertanggung jawab secara kolegal. Kedudukan masing-masing anggota Direksi termasuk Direktur Utama adalah setara. Direksi wajib dan beritikad baik serta bertanggung jawab penuh menjalankan tugas pengurusan Perusahaan dengan tetap memperhatikan keseimbangan kepentingan seluruh pihak yang berkepentingan dengan aktivitas perusahaan. Direksi wajib tunduk kepada ketentuan, peraturan perundang-undangan yang berlaku, anggaran dasar, tata kelola perusahaan dan keputusan RUPS. Seperti yang tertuang dalam Anggaran Dasar, tugas masing-masing Direksi PT Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

1) Direktur Utama

Tugas Direktur Utama adalah mengkoordinasikan seluruh kegiatan Direksi dalam memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan, mengkoordinasikan kegiatan pengawasan internal perusahaan



yang meliputi bidang pengawasan administrasi & pengawasan operasional, senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.

2) **Direktur Produksi**

Tugas Direktur Produksi adalah memimpin dan mengurus perusahaan khususnya di bidang operasional pabrik, teknologi, inspeksi, lingkungan & keselamatan dan kesehatan kerja, senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.

3) **Direktur Komersil**

Tugas Direktur Komersil adalah memimpin dan mengurus perusahaan khususnya di bidang administrasi keuangan dan pemasaran, perencanaan, dan pengendalian usaha, senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.

4) **Direktur Teknologi dan Pengembangan**

Tugas Direktur Teknologi dan Pengembangan adalah memimpin dan mengurus perusahaan khususnya di bidang pengadaan, engineering dan pengembangan, menyiapkan rencana pengembangan perusahaan, senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.

5) **Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum**

Tugas Direktur SDM dan Umum adalah memimpin dan mengurus perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia & umum, menyiapkan susunan organisasi perusahaan lengkap dengan perincian tugasnya, senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.

b. **Kompartemen**

Kompartemen berada di bawah direksi. Kompartemen ini dibagi-bagi sesuai dengan fungsinya dan kepalai oleh General Manager. Dibawah kompartemen dibagi lagi menjadi beberapa departemen yang berfungsi untuk menjalankan tugas dan wewenang yang berbeda-beda dari setiap bagian dari kompartemen.

Tugas masing-masing kompartemen PT Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

1) **Kompartemen Sumber Daya Manusia**

a) Mengelola bidang organisasi, prosedur, Sumber Daya Manusia (SDM), serta mengelola bidang pelayanan umum dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan sejahtera.

b) Memastikan pengelolaan dan pengembangan SDM mulai dari proses perencanaan, rekrut, pengembangan karir, penilaian kinerja, *Assesment* karyawan, kesehatan karyawan, hingga masa purna tugas sesuai dengan perkembangan dan kebijakan perusahaan.

c) **Bawahan Langsung :**

a) **Departemen Organisasi dan Prosedur**

b) **Departemen Personalia**

c) Departemen Pendidikan dan Latihan

d) Departemen Pelayanan Umum

2) Kompartemen Perencanaan & Pengendalian Usaha

a) Mengelola dan mengendalikan kegiatan di bidang Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP), target/kinerja, dan risiko perusahaan, dalam rangka pencapaian target perusahaan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi perusahaan.

b) Memastikan pengelolaan target/kinerja, anggaran, KPI perusahaan serta laporan pencapaian KPI perusahaan sebagai dasar penentuan besaran insentif atas pencapaian kinerja perusahaan.

c) Bawahan Langsung :

1. Departemen Risiko
2. Departemen Anggaran

3) Kompartemen Sekretaris Perusahaan

a) Mengelola fungsi hukum, kesekretariatan, kehumasan, perwakilan Jakarta, dan pengelolaan anak perusahaan dalam rangka membangun citra perusahaan yang positif bagi stakeholder untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi perusahaan.

b) Efektifitas kerja Direksi, Dewan Komisaris, dan Komite-komite Dewan Komisaris. Sekretaris Perusahaan membantu Sekretaris Dewan Komisaris dalam pelaksanaan tugas seperti pengaturan jadwal rapat dengan pihak internal/eksternal, pertemuan dengan auditor dan konsultan eksternal, serta mendampingi Direksi dalam berkomunikasi dengan pihak luar.

c) Bawahan langsung :

1. Departemen Hukum & Sekretariat
 2. Departemen Hubungan Masyarakat
 3. Departemen Perwakilan Jakarta
 4. Departemen Pengelolaan Anak Perusahaan
- 4) Kompartemen Audit Intern

Memastikan pengelolaan bidang audit intern perusahaan berbasis risiko yang meliputi audit finansial (financial audit), audit operasional/sistem manajemen (management audit) dan audit khusus lainnya untuk seluruh unit kerja dengan tujuan kepatuhan pada ketentuan yang berlaku dan Kewajaran penyajian Keuangan (2K) serta tercapainya Efisiensi, Efektivitas dan ke-Ekonomian (3E) melalui penilaian/pengkajian rencana kebijakan prosedur dan proses yang ada untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Audit Operasional
 2. Departemen Audit Administrasi
- 5) Kompartemen Pengadaan

Mengelola bidang pengadaan barang baik yang bersumber dari dalam maupun luar negeri, jasa, perijinan, manajemen vendor, pengelolaan perencanaan gudang material dan pelabuhan beserta fasilitasnya sesuai ketentuan perubahan yang berlaku secara efektif dan efisien untuk menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Pengadaan

2. Departemen Perencanaan & Gudang Material

3. Departemen Pengelolaan Pelabuhan

6) Kompartemen Engineering

Mengelola bidang prasarana pabrik dan kawasan, rancang bangun, jasa teknik dan konstruksi, serta fabrikasi spare part dan peralatan pabrik dalam rangka mendukung kelancaran operasional, kehandalan permesinan dan peralatan pabrik, serta pemberian pelayanan jasa kepada pihak lain untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Prasarana Pabrik & Kawasan
2. Departemen Rancang Bangun
3. Departemen Jasa Teknik & Konstruksi
4. Departemen Peralatan & Permesinan

7) Kompartemen Pengembangan

Mengelola bidang pengembangan usaha dan pengembangan teknologi dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan serta menjaga kehandalan sistem informasi perusahaan untuk menunjang pencapaian visi dan misi perubahan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Pengembangan Usaha
2. Departemen Teknologi Informasi

8) Kompartemen Riset

Mengelola bidang riset pupuk, produk hayati, pemuliaan, dan pengolahan hasil tanaman dalam rangka menciptakan produk inovatif yang dapat

dikembangkan secara optimal sehingga mampu meningkatkan daya saing perusahaan untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan

Bawahan langsung :

1. Departemen Riset Pupuk & Produk Hayati
2. Departemen Riset Pemuliaan & Pengolahan Hasil Tanaman
- 9) Kompartemen Teknologi

Mengelola bidang teknologi dan konservasi energi yang meliputi proses dan laboratorium, inspeksi teknik, pengelolaan lingkungan & K3, serta pengendalian seluruh kegiatan operasional pabrik khususnya pada jam kerja shift dengan tujuan untuk mendukung kinerja proses produksi yang optimal, ramah lingkungan dan berbudaya K3 untuk menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Proses & Pengelolaan Energi
2. Departemen Lingkungan & K3
3. Departemen Inspeksi Teknik

- 10) Kompartemen Pabrik I

Mengelola fasilitas produksi dan pendukungnya di lingkup Pabrik I yang meliputi bidang operasi dan pemeliharaan Pabrik I dalam rangka menghasilkan amoniak, pupuk urea, pupuk ZA, serta produk samping yang efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diterima konsumen dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan untuk mendukung visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Produksi I

2. Departemen Pemeliharaan I

11) Kompartemen Pabrik II

Mengelola fasilitas produksi dan pendukungnya di lingkup pabrik II yang meliputi bidang operasi dan pemeliharaan Pabrik II dalam rangka menghasilkan produk pupuk majemuk dan pupuk tunggal berbasis fosfat serta bahan kimia lainnya yang efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diterima konsumen dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Produksi II-A
2. Departemen Produksi II-B
3. Departemen Pemeliharaan II

12) Kompartemen Pabrik III

Mengelola fasilitas produksi dan pendukungnya di lingkup Pabrik III yang meliputi bidang operasi dan pemeliharaan Pabrik III dalam rangka menghasilkan Asam Fosfat, Asam Sulfat, *Cement Retarder*, *Crude Gypsum*, *Purified Gypsum*, AIF₃, Pupuk ZA, Kapur Pertanian, Power dan Utilitas dari Energi Batu Bara yang efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diterima konsumen dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Produksi III
2. Departemen Pemeliharaan III

13) Kompartemen Administrasi Keuangan

1) Mengelola bidang keuangan akuntansi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan dan untuk menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan.

2) Memastikan pengelolaan bidang akuntansi yang berkaitan dengan fungsi pencatatan, pemeliharaan, dan penyimpanan bukti-bukti akuntansi serta penyusunan dan penyajian laporan-laporan keuangan berikut analisisnya sebagai sumber informasi internal bagi manajemen dalam pengambilan keputusan serta penyediaan informasi bagi pihak eksternal perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Keuangan
2. Departemen Akuntansi

14) Kompartemen Pemasaran

Mengelola bidang perencanaan dan administrasi pemasaran, komunikasi produk dan pelayanan kepada pelanggan dalam rangka meningkatkan *market share*, *brand image*, dan kepuasan pelanggan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Perencanaan & Administrasi Pemasaran
2. Departemen Pelayanan & Komunikasi Produk

15) Kompartemen Penjualan Wilayah I

Memastikan bahwa pengelolaan di bidang penjualan, penyediaan, dan distribusi produk pupuk dan non pupuk di wilayah Jawa dan Bali dilaksanakan sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan untuk menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Penjualan Pupuk Retail Wilayah I
 2. Departemen Distribusi Wilayah I
 3. Departemen Penjualan Produk Non Pupuk & Jasa
- 16) Kompartemen Penjualan Wilayah II

Memastikan bahwa pengelolaan di bidang penjualan, penyediaan dan distribusi produk (pupuk dan non pupuk) di seluruh wilayah yang menjadi tanggung jawabnya (Retail: Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, dan Indonesia Timur; Korporasi: Seluruh Indonesia), serta ekspor pupuk agar sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan untuk menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bawahan langsung :

1. Departemen Penjualan Pupuk Retail Wilayah II
2. Departemen Distribusi Wilayah II
3. Departemen Penjualan Pupuk Korporasi

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan pemaparan mengenai data-data yang berkaitan dengan latar belakang dan karakteristik responden yang diteliti.

Dalam gambaran umum karakteristik responden ini akan disajikan mengenai profil responden yang dikelompokkan berdasarkan bidang kerja, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Gambaran umum responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Bidang Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Bidang Kerja dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

No	Bidang Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Departemen Organisasi & Prosedur	5	8,33 %
2	Departemen Personalia	20	33,33 %
3	Departemen Pendidikan & Latihan	9	15 %
4	Departemen Pelayanan Umum	26	43,34 %
Jumlah		60	100.00 %

Sumber: PT. Petrokimia Gresik, 2013

Tabel 11 Responden dalam penelitian di Kompartemen SDM yang mengisi kuesioner, berdasarkan kategori departemen yang bekerja di Departemen Pelayanan Umum adalah yang dominan berjumlah 26 orang (43,34%), Departemen Personalia berjumlah 20 orang (33,33%), Departemen Pendidikan & Latihan berjumlah 9 orang (15 %), Departemen Organisasi & Prosedur berjumlah 5 orang (8,33%). Dari data di atas Departemen Pelayanan Umum merupakan responden terbanyak karena Departemen Pelayanan Umum merupakan departemen yang secara struktural mengelola sarana dan fasilitas perusahaan untuk memberikan pelayanan baik internal maupun eksternal perusahaan guna mendukung operasional perusahaan.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	54	90 %
2	Perempuan	6	10 %
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 12 menunjukkan bahwa Responden yang berjenis Kelamin Pria berjumlah 54 Orang (90 %) .Sedangkan yang Jenis Kelamin Wanita adalah berjumlah 6 orang (10 %), Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik banyak memiliki karyawan yang berjenis kelamin pria dibandingkan karyawan wanita, Dari data di atas responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki karena banyak menempati posisi di semua bidang kerja

c. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 13

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 25	5	8,3 %
2	>25	12	20 %
3	>35	33	55 %
4	>45	10	16,7 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 13 menunjukkan bahwa usia Responden yang paling besar adalah yang berusia 36 tahun sampai 45 tahun yang berjumlah 33 orang (55 %), yang berusia 26 tahun sampai 35 tahun berjumlah 12 orang (20 %), yang berusia 46

tahun sampai 55 tahun berjumlah 10 orang (16,7 %). Sedangkan yang berusia (kurang dari) ≤ 25 tahun berjumlah 5 orang (8,3 %).

Berdasarkan usia Responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa karyawan tetap di Kompartemen SDM yang bekerja di PT Petrokimia Gresik adalah berusia relatif matang dan senior, serta cenderung berjiwa dewasa dan berpengalaman dalam bidang pengelolaan di Kompartemen SDM.

d. **Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan disajikan dalam tabel 14:

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	STM/SLTA Sederajat	7	11,7 %
2	Diploma	11	18,3 %
3	S1	31	51,7 %
4	S2	11	18,3 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan Responden paling dominan adalah yang berpendidikan S1 berjumlah 31 orang (51,7 %) karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Strata-2 dan Diploma berjumlah 11 orang (18,3%), karyawan dengan pendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 7 orang (11,7 %). Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa karyawan di Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik sebagian besar sudah berpendidikan Sarjana (S1) karena saat ini kebutuhan akan tenaga kerja terampil dan ahli didapat dari lulusan S1.

e. **Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja disajikan dalam tabel 15:

Tabel 15
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 5	9	15
2	6-15	14	23,33
3	>15	30	50
4	>25	7	11,67
	Jumlah	60	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Tabel 15 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling besar adalah yang masa kerjanya antara 15-25 tahun yang berjumlah 30 orang (50 %), yang masa kerjanya 6 sampai 15 tahun berjumlah 14 orang (23,33 %), yang masa kerjanya di atas 26 tahun berjumlah 7 orang (11,67 %), yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun berjumlah 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di kompartemen SDM di PT Petrokimia Gresik memiliki masa kerja yang sudah cukup lama yaitu di atas 15 tahun.

C. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Agar memperoleh hasil deskriptif yang lebih bermakna analisis deskriptif responden sengaja di tabulasikan dengan variabel penelitian (konstruk).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan – kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi tiga variabel bebas yakni Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis, Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif dan Semangat kerja karyawan, sedangkan variabel terikat yang dikaji adalah keberadaan prestasi kerja karyawan. Untuk lebih memberikan gambaran yang obyektif terhadap hasil jawaban responden terhadap angket, maka jawaban tersebut akan dikemukakan dalam bentuk rata-rata, yang mana rata-rata tersebut akan diklasifikasikan ke dalam rentang skala sbagai berikut:

Skor terendah : 1

Skor tertinggi : 5

Jumlah Kelas : 5

Berdasarkan lima rentang jawaban yang diberikan kepada masing-masing responden dalam penelitian ini, maka rentang skala yang digunakan masing-masing item adalah 1 sampai 5, dengan penilaian setiap variabel diberikan sbagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilaiterbesar} - \text{nilaitekecil}}{\text{banyaknya_kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \text{ (Sudjana, 1996:47)}$$

Berdasarkan rentang skor di atas, maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- a. 1,00 – 1,80 = sangat rendah/sangat kecil/sangat lemah
- b. >1,80 - 2,60 = rendah/kecil/lemah
- c. >2,60 – 3,40 = cukup
- d. >3,40 – 4,20 = tinggi/besar/kuat/naik
- e. >4,20 – 5,00 = sangat tinggi/ sangat besar/ sangat kuat

Jawaban dari responden tersebut akan dikemukakan dalam tabel di bawah sebagai berikut:

a. Deskripsi Frekuensi Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis X1

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1 STM/STP/STS		Skor 2 TM/TP/TS		Skor 3 N		Skor 4 M/P/S		Skor 5 SM/SP/SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X ₁ 1	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
2	X ₁ 2	0	0	0	0	6	10	21	35	33	55	4.45
3	X ₁ 3	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
4	X ₁ 4	0	0	0	0	0	0	20	33,3	40	66,7	4.67
5	X ₁ 5	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
6	X ₁ 6	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
7	X ₁ 7	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
8	X ₁ 8	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
Grand Mean											4.65	

Sumber: data primer diolah 2013

Keterangan:

- X₁1 Program pensiun sangat penting untuk kesejahteraan karyawan di hari tua
- X₁2 Program pensiun yang ditawarkan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku
- X₁3 Tunjangan yang diberikan karyawan sangat memadai
- X₁4 Pemberian tunjangan kepada karyawan sudah sesuai dengan aturan yang ada
- X₁5 Asuransi yang diberikan perusahaan sangat penting untuk memberikan rasa aman dalam menghadapi peristiwa tidak pasti di masa mendatang
- X₁6 Perusahaan memberikan pelayanan yang memuaskan bagi karyawan yang mengajukan klaim asuransi
- X₁7 Hak-hak normatif karyawan untuk waktu tidak bekerja (cuti, istirahat, dispensasi) selalu dimudahkan oleh perusahaan
- X₁8 Pembayaran untuk waktu tidak bekerja dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Berdasarkan tabel 16 diatas, diketahui bahwasanya distribusi frekuensi untuk variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X1) sebagai berikut: pada item (X1.1.) Program pensiun sangat penting untuk kesejahteraan karyawan di hari tua tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat Tidak Penting, tidak ada satupun responden

menyatakan Tidak Penting, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Netral, sebanyak 22 orang responden (36,7%) menyatakan penting berdasarkan pernyataan bahwa Program pensiun sangat penting untuk kesejahteraan karyawan di hari tua dan sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat penting dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,63 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pernyataan Program pensiun yang diberikan oleh PT Petrokimia Gresik berarti sangat penting oleh para responden demi kesejahteraan mereka di hari tua.

Jawaban responden pada item (X1.2.) Program pensiun yang ditawarkan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak sesuai, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak sesuai, 6 orang responden (10 %) menyatakan Netral, sebanyak 21 orang responden (35 %) menyatakan sesuai. sebanyak 33 orang responden (55 %) menjawab sangat sesuai dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,45 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Program pensiun yang ditawarkan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat diterima dengan baik oleh para responden.

Jawaban responden pada item (X1.3.) Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sangat memadai Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan

netral, tidak memadai, dan sangat tidak memadai. Sebanyak 22 orang responden (36,7%) menyatakan memadai, sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat memadai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa hak Tunjangan yang diberikan PT. Petrokimia Gresik sangat memadai dan direspon dengan baik oleh para responden.

Pernyataan item (X1.4) Pemberian tunjangan kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai, sebanyak 20 orang responden (33,3 %) menyatakan sesuai. sebanyak 40 orang responden (66,7 %) menjawab sangat sesuai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,67 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pemberian tunjangan kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang ada dari PT. Petrokimia Gresik dan direspon dengan baik oleh para responden.

Item (X1.5) Asuransi yang diberikan perusahaan sangat penting untuk memberikan rasa aman dalam menghadapi peristiwa tidak pasti di masa mendatang Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak penting, dan sangat tidak penting, sebanyak 22 orang responden (36,7%) menyatakan penting. sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat penting dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,63

hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Asuransi yang diberikan PT. Petrokimia Gresik kepada karyawannya dirasakan sangat penting oleh para responden untuk menghadapi peristiwa tidak pasti di masa mendatang.

Jawaban responden pada item (X1.6) Perusahaan memberikan pelayanan yang memuaskan bagi karyawan yang mengajukan klaim asuransi. Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak puas, dan sangat tidak puas, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan puas dengan pernyataan bahwa Perusahaan memberikan pelayanan yang memuaskan bagi karyawan yang mengajukan klaim asuransi dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat puas dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. Petrokimia Gresik sebagai Perusahaan yang memberikan pelayanan yang memuaskan bagi karyawan yang mengajukan klaim asuransi dapat dirasakan dengan baik oleh para responden.

Deskripsi item (X1.7) Hak-hak normatif karyawan untuk waktu tidak bekerja (cuti, istirahat, dispensasi) selalu dimudahkan oleh perusahaan. Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak mudah, dan sangat tidak mudah, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan mudah. sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat mudah berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah

positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Hak-hak normatif karyawan untuk waktu tidak bekerja (cuti, istirahat, dispensasi) selalu dimudahkan oleh PT. Petrokimia Gresik dirasakan dengan baik oleh para responden.

Jawaban responden pada item (X1.8) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan sesuai. sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat sesuai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. Petrokimia Gresik memiliki komitmen dan implementasi terhadap pembayaran untuk waktu tidak bekerja dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku benar-benar dapat direspon Setuju oleh para responden.

Berdasarkan hasil jawaban responden secara keseluruhan pada tabel 15, diperoleh *Grand Mean* sebesar 4,65. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden pada keseluruhan item Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X1) mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan secara ekonomis yang diterapkan oleh PT Petrokimia Gresik terhadap karyawannya sudah berjalan dengan sangat baik dan memperoleh respon yang baik pula dari para karyawannya.

b. Deskripsi Frekuensi Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Fasilitatif X2

Tabel 17

Distribusi Frekuensi Variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat Fasilitatif (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1 STM/STP/STS		Skor 2 TM/TP/TS		Skor 3 N		Skor 4 M/P/S		Skor 5 SM/SP/SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X ₂₁	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
2	X ₂₂	0	0	0	0	3	5	21	35	36	60	4.55
3	X ₂₃	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
4	X ₂₄	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
5	X ₂₅	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
6	X ₂₆	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
7	X ₂₇	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
8	X ₂₈	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
9	X ₂₉	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
10	X ₂₁₀	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
11	X ₂₁₁	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
12	X ₂₁₂	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
13	X ₂₁₃	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
14	X ₂₁₄	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
15	X ₂₁₅	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
16	X ₂₁₆	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
17	X ₂₁₇	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
Grand Mean											4,69	

Sumber: data primer diolah 2013

Keterangan :

- X₂₁ Perusahaan menyediakan fasilitas beribadah yang sangat memadai
- X₂₂ Karyawan diberikan kemudahan untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya masing-masing
- X₂₃ Perusahaan menyediakan sarana olahraga yang sangat memadai
- X₂₄ Perusahaan memberikan kemudahan dalam menyalurkan bakat dan hobi karyawan dalam bidang olahraga
- X₂₅ Koperasi sangat penting adanya untuk mempertinggi kesejahteraan karyawan
- X₂₆ Koperasi membagikan SHU sesuai dengan keuntungan yang didapat selama 1 tahun secara rutin
- X₂₇ Pemberian pinjaman/kredit kepada karyawan telah berjalan sesuai dengan aturan yang ada
- X₂₈ Perumahan dinas sangat penting untuk memberikan tempat tinggal yang dekat dengan perusahaan bagi karyawan
- X₂₉ Perumahan dinas yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai
- X₂₁₀ Sarana kesehatan yang disediakan perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal
- X₂₁₁ Pelayanan Sarana kesehatan milik perusahaan sangat memuaskan
- X₂₁₂ Fasilitas kredit rumah sangat penting untuk karyawan yang ingin memiliki rumah sendiri
- X₂₁₃ Perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan yang menggunakan fasilitas kredit rumah
- X₂₁₄ Pakaian dinas/seragam sangat penting untuk menunjukkan identitas karyawan
- X₂₁₅ Pakaian dinas/seragam yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan
- X₂₁₆ Darmawisata sangat penting diadakan guna meningkatkan sosialisasi antar karyawan beserta keluarganya
- X₂₁₇ Darmawisata yang diadakan perusahaan disertai dengan fasilitas yang sangat memadai

Berdasarkan tabel 17 di atas, diketahui bahwasanya distribusi frekuensi untuk variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X2) sebagai berikut: item X2.1, Perusahaan menyediakan fasilitas beribadah yang sangat memadai, jawaban responden tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak memadai, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak memadai, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Netral, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan memadai berdasarkan pernyataan bahwa Perusahaan menyediakan fasilitas beribadah yang sangat memadai dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat memadai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. Petrokimia Gresik menyediakan fasilitas beribadah yang sangat memadai bagi para karyawannya.

Jawaban responden pada item (X2.2.) Karyawan diberikan kemudahan untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya masing-masing tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak mudah, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak mudah, 3 orang responden (5 %) menyatakan Netral, sebanyak 21 orang responden (35 %) menyatakan mudah. sebanyak 36 orang responden (60 %) menjawab sangat mudah berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,55 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan diberikan

kemudahan untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya masing-masing dapat diterima dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.3.) Perusahaan menyediakan sarana olahraga yang sangat memadai. Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak memadai, dan sangat tidak memadai. Sebanyak 17 orang responden (28,3%) menyatakan memadai. sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat memadai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Perusahaan menyediakan sarana olahraga yang sangat memadai direspon dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.4) Perusahaan memberikan kemudahan dalam menyalurkan bakat dan hobi karyawan dalam bidang olahraga Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak mudah, dan sangat tidak mudah, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan mudah. Sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat mudah berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik).

Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Perusahaan memberikan kemudahan dalam menyalurkan bakat dan hobi karyawan dalam bidang olahraga direspon dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.5) Koperasi sangat penting adanya untuk mempertinggi kesejahteraan karyawan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral,

tidak penting, dan sangat tidak penting, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan penting. Sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat penting berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Koperasi sangat penting adanya untuk mempertinggi kesejahteraan karyawan dapat dirasakan dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.6) Koperasi membagikan SHU sesuai dengan keuntungan yang didapat selama 1 tahun secara rutin Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai, sebanyak 22 orang responden (36,7 %) menyatakan sesuai, sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat sesuai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Koperasi membagikan SHU sesuai dengan keuntungan yang didapat selama 1 tahun secara rutin dapat dirasakan dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.7) Pemberian pinjaman/kredit kepada karyawan telah berjalan sesuai dengan aturan yang Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan sesuai, sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat sesuai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut

diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Pemberian pinjaman/kredit kepada karyawan telah berjalan sesuai dengan aturan yang ada dirasakan dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.8) Perumahan dinas sangat penting untuk memberikan tempat tinggal yang dekat dengan perusahaan bagi karyawan Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak penting, dan sangat tidak penting. sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan penting. sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat penting berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Perumahan dinas sangat penting untuk memberikan tempat tinggal yang dekat dengan perusahaan bagi karyawan benar-benar dapat direspon penting oleh para responden.

Pada item (X2.09) Perumahan dinas yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai. Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak memadai, dan sangat tidak memadai. sebanyak 17 orang responden (28,3%) menyatakan memadai berdasarkan pernyataan bahwa Perumahan dinas yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat memadai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik).

Deskripsi tersebut memberikan kesimpulan bahwa Perumahan dinas yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai dapat dirasakan dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.10) sarana kesehatan yang disediakan perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal

Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak penting, dan sangat tidak penting. Sebanyak 17 orang responden (28,3%) menyatakan penting.

Sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat penting berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa sarana kesehatan yang disediakan perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal.

Pada item (X2.11) pelayanan Sarana kesehatan milik perusahaan sangat memuaskan Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak puas, dan sangat tidak puas, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan puas.

sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat puas berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini

menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan

kesimpulan bahwa PT. Petrokimia Gresik memberikan pelayanan Sarana kesehatan yang sangat memuaskan dapat dirasakan dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.12) Fasilitas kredit rumah sangat penting untuk karyawan yang ingin memiliki rumah sendiri. Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak penting, dan sangat tidak penting. sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan penting. sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat penting berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Fasilitas kredit rumah yang diberikan perusahaan sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dirasakan dengan baik oleh para responden.

Pada item (X2.13) Perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan yang menggunakan fasilitas kredit rumah. Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak mudah, dan sangat tidak mudah sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan mudah. Sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat mudah berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. Petrokimia Gresik memberikan kemudahan bagi karyawan yang menggunakan fasilitas kredit rumah benar-benar dapat direspon baik oleh para responden.

Pada item (X2.14) Pakaian dinas/seragam sangat penting untuk menunjukkan identitas karyawan. Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak penting, dan sangat tidak penting. sebanyak 22 orang

responden (36,7 %) menyatakan penting. Sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat penting berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,63 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Pakaian dinas/seragam sangat penting untuk menunjukkan identitas karyawan benar-benar dapat direspon baik oleh para responden.

Pada item (X2.15) Pakaian dinas/seragam yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan Tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan sesuai. Sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat sesuai dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Pakaian dinas/seragam yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan.

Pada item (X2.16) Darmawisata sangat penting diadakan guna meningkatkan sosialisasi antar karyawan beserta keluarganya tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak penting, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak penting, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Netral, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan penting. Sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat penting berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini

menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Darmawisata sangat penting diadakan guna meningkatkan sosialisasi antar karyawan beserta keluarganya.

Pada item (X2.17) Darmawisata yang diadakan perusahaan disertai dengan fasilitas yang sangat memadai tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak memadai, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak memadai, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Netral, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan memadai. Sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat memadai berdasarkan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Darmawisata yang diadakan perusahaan disertai dengan fasilitas yang sangat memadai benar-benar dapat direpson baik oleh para responden.

Berdasarkan hasil jawaban responden secara keseluruhan pada tabel 16, diperoleh *Grand Mean* sebesar 4,69. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden pada keseluruhan item Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X2) mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan secara fasilitatif yang diterapkan oleh PT Petrokimia Gresik terhadap karyawannya sudah berjalan dengan sangat baik dan memperoleh respon yang baik pula dari para karyawannya.

c. Deskripsi Frekuensi Variabel Semangat Kerja X3

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Variabel Semangat kerja karyawan (X3)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1 STS		Skor 2 TS		Skor 3 N		Skor 4 ST		Skor 5 SST		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X ₃₁	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
2	X ₃₂	0	0	0	0	0	0	30	50	30	50	4.50
3	X ₃₃	0	0	0	0	0	0	37	61,7	23	38,3	4.38
4	X ₃₄	0	0	0	0	8	13,3	36	60	16	26,7	4.13
5	X ₃₅	0	0	0	0	0	0	31	51,7	29	48,3	4.48
6	X ₃₆	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
7	X ₃₇	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
8	X ₃₈	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
9	X ₃₉	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
10	X ₃₁₀	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
11	X ₃₁₁	0	0	0	0	0	0	30	50	30	50	4.50
12	X ₃₁₂	0	0	0	0	0	0	37	61,7	23	38,3	4.38
13	X ₃₁₃	0	0	0	0	8	13,3	36	60	16	26,7	4.13
14	X ₃₁₄	0	0	0	0	0	0	31	51,7	29	48,3	4.48
Grand Mean												4.51

Sumber: data primer diolah 2013

Keterangan :

- X₃₁ Karyawan jarang sekali absen di setiap bulan
- X₃₂ Karyawan tidak pernah absen tanpa ijin/alpa
- X₃₃ Kesiediaan karyawan bekerja sama dalam sebuah tim bersama karyawan lain
- X₃₄ Kesiediaan karyawan bertukar informasi dengan karyawan lain
- X₃₅ Kesiediaan karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja
- X₃₆ Karyawan selalu patuh/disiplin terhadap jam kerja
- X₃₇ Karyawan selalu bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan
- X₃₈ Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku
- X₃₉ Karyawan setia pada perusahaan dalam keadaan apapun
- X₃₁₀ Karyawan bersedia mengabdikan hidupnya bekerja di perusahaan ini hingga mencapai umur pensiun yang telah ditentukan
- X₃₁₁ Karyawan merasa puas dengan tugas/pekerjaan yang diterima
- X₃₁₂ Karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya
- X₃₁₃ Karyawan merasa puas dengan prestasi kerjanya
- X₃₁₄ Karyawan merasa puas atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan

Berdasarkan tabel 18 diatas, diketahui bahwasanya distribusi frekuensi untuk variabel Semangat kerja karyawan (X3) sebagai berikut: pada item (X3.1.)

Karyawan jarang sekali absen di setiap bulan tidak ada satupun responden (0,0%)

menyatakan Sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Netral, sebanyak 17 orang responden (28,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Absen karyawan pada tiap bulan dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia jarang sekali absen di setiap bulan.

Pada item (X3.2.) Karyawan tidak pernah absen tanpa ijin/alpa tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 30 orang responden (50 %) menyatakan setuju dan sebanyak 30 orang responden (50 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,50 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia Gresik tidak pernah absen tanpa ijin/alpa.

Pada item (X3.3.) Kesiediaan karyawan bekerja sama dalam sebuah tim bersama karyawan lain tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 37 orang responden (61,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 23 orang responden (38,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,38

hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia bersedia bekerja sama dalam sebuah tim bersama karyawan lain.

Pada item (X3.4) Kesiediaan karyawan bertukar informasi dengan karyawan lain tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 36 orang responden (60 %) menyatakan setuju dan sebanyak 16 orang responden (26,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,13 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik memiliki kesiediaan untuk bertukar informasi dengan karyawan lain.

Pada item (X3.5) Kesiediaan karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 31 orang responden (51,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 29 orang responden (48,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,48 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia Gresik bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja.

Pada item (X3.6) Karyawan selalu patuh/disiplin terhadap jam kerja tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan setuju dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia selalu patuh/disiplin terhadap jam kerja.

Pada item (X3.7) Karyawan selalu bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan setuju dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia Gresik selalu bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

Pada item (X3.8) Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan setuju dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan

bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia Gresik patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku.

Pada item (X3.9) karyawan setia pada perusahaan dalam keadaan apapun tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 22 orang responden (36,7 %) menyatakan setuju dan sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,63 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik adalah karyawan yang setia pada perusahaan dalam keadaan apapun

Pada item (X3.10) Karyawan bersedia mengabdikan hidupnya bekerja di perusahaan ini hingga mencapai umur pensiun yang telah ditentukan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang responden (28,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT

Petrokimia Gresik adalah karyawan yang bersedia mengabdikan hidupnya bekerja di perusahaan ini hingga mencapai umur pensiun yang telah ditentukan.

Pada item (X3.11) Karyawan merasa puas dengan tugas/pekerjaan yang diterima tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 30 orang responden (50 %) menyatakan setuju dan sebanyak 30 orang responden (50 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,50 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia merasa puas dengan tugas/pekerjaan yang diterima.

Pada item (X3.12) Karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 37 orang responden (61,7 %) menyatakan setuju sebanyak 23 orang responden (38,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,38 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia Gresik merasa puas dengan lingkungan kerjanya

Pada item (X3.13) Karyawan merasa puas dengan prestasi kerjanya tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak setuju, 8 responden (13,3%) menyatakan Netral, sebanyak 36 orang responden (60 %) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan merasa puas dengan prestasi kerjanya dan sebanyak

16 orang responden (26,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut.

Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,13 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT.

Petrokimia Gresik merasa puas dengan prestasi kerjanya

Pada item (X3.14) Karyawan merasa puas atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 31 orang responden (51,7 %)

menyatakan setuju dan sebanyak 29 orang responden (48,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,48 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia Gresik merasa puas atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden secara keseluruhan pada tabel 17, diperoleh *Grand Mean* sebesar 4,51. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian

besar jawaban responden pada keseluruhan item Semangat kerja (X3) mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa semangat kerja yang terdapat pada diri karyawan kompartemen

SDM PT. Petrokimia Gresik sangat bagus dan telah teraplikasi secara baik dalam diri karyawan.

d. Deskripsi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 19
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1 STS		Skor 2 TS		Skor 3 N		Skor 4 ST		Skor 5 SST		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y.1	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
2	Y.2	0	0	0	0	6	10	21	35	33	55	4.45
3	Y.3	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
4	Y.4	0	0	0	0	0	0	20	33,3	40	66,7	4.67
5	Y.5	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
6	Y.6	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
7	Y.7	0	0	0	0	0	0	30	50	30	50	4.50
8	Y.8	0	0	0	0	0	0	22	36,7	38	63,3	4.63
9	Y.9	0	0	0	0	0	0	17	28,3	43	71,7	4.72
Grand Mean											4.63	

Sumber: data primer diolah 2013

Keterangan :

- Y.1 Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sudah memenuhi target yang diharapkan perusahaan
- Y.2 Hasil kerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerjanya
- Y.3 Hasil kerja karyawan saat ini meningkat dibandingkan dengan waktu yang lalu
- Y.4 Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- Y.5 Hasil kerja karyawan rapih sesuai dengan ketentuan perusahaan
- Y.6 Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti sesuai dengan ketentuan perusahaan
- Y.7 Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
- Y.8 Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerjanya
- Y.9 Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan ketentuan perusahaan

Berdasarkan tabel 19 di atas, diketahui bahwasanya distribusi frekuensi untuk variabel Prestasi Kerja (Y) sebagai berikut: item Y1, Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sudah memenuhi target yang diharapkan perusahaan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Netral, sebanyak 22 orang responden (36,7 %) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sudah

memenuhi target yang diharapkan perusahaan dan sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,63 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan PT Petrokimia Gresik sudah memenuhi target yang diharapkan perusahaan.

Pada item Y2 hasil kerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerjanya tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan Tidak setuju, 6 orang responden (10 %) menyatakan Netral, sebanyak 21 orang responden (35 %) menyatakan setuju dan sebanyak 33 orang responden (55 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,45 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa hasil kerja karyawan PT Petrokimia Gresik dinilai lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerjanya.

Pada item Y3 Hasil kerja karyawan saat ini meningkat dibandingkan dengan waktu yang lalu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang responden (28,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval

kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Hasil kerja karyawan PT Petrokimia Gresik saat ini meningkat dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Pada item Y4 Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 20 orang responden (33,3 %) menyatakan setuju dan sebanyak 40 orang responden (66,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,67 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia telah menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item Y5 hasil kerja karyawan rapih sesuai dengan ketentuan perusahaan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. sebanyak 22 orang responden (36,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,63 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa hasil kerja karyawan PT Petrokimia Gresik rapih sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pada item Y6 karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti sesuai dengan ketentuan perusahaan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan setuju dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pada item Y7 Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 30 orang responden (50 %) menyatakan setuju dan sebanyak 30 orang responden (50 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,50 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Petrokimia Gresik selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

Pada item Y8 karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerjanya tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 22 orang responden (36,7 %) menyatakan setuju dan sebanyak 38 orang responden (63,3 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,63

hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerjanya.

Pada item Y9 Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan ketentuan perusahaan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, sebanyak 17 orang responden (28,3 %) menyatakan setuju dan sebanyak 43 orang responden (71,7 %) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 4,72 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Karyawan PT Pterokimia Gresik menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden secara keseluruhan pada tabel 17, diperoleh *Grand Mean* sebesar 4,63. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden pada keseluruhan item Prestasi Kerja (Y) mempunyai interval kelas pada daerah positif (sangat baik). Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa Prestasi kerja karyawan Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik sangat bagus dan prestasi kerja yang baik ini telah dimiliki oleh sebagian besar karyawan di Kompartemen SDM.

D. Analisis Jalur

Hasil pengujian menggunakan analisis jalur (*path analysis*) akan dikemukakan dalam dua bagian yang meliputi sub struktural 1 dan sub struktural 2, secara berkesinambungan.

a. Pembahasan Sub Struktural 1

Hasil perhitungan analisis berupa Coefficients X_1 Program Kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan X_2 Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap semangat kerja karyawan (X_3), hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 20
Pengujian Jalur Sub Struktural 1

Model	Standardized Coefficients	Keterangan		
	Beta	t	Sig.	
Ksjahtera ekono	.457	3.649	.001	Signifikan
Ksejahtera Fasilitas	.418	2.907	.007	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2013

Selanjutnya akan dikemukakan hasil kesimpulan terhadap model Summary X_1 , X_2 , terhadap semangat kerja (X_3) Sub Struktural 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 21
Kesimpulan Model Sub Struktural 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.183	24061

a. Predictors: (Constant), Ksejahtera Fasilitas, Ksjahtera ekono

Sumber: data primer diolah 2013

Dari hasil pengolahan data program IBM-SPSS Ver.17 pada sub-struktur 1 tersebut, terlihat Tabel 20 dan Tabel 21, koefisien jalur yang diperoleh diuji sebagai berikut:

1) Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis Berpengaruh Signifikan terhadap Semangat Kerja

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 20 *Coefficients Model*

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut.

$$H_a: \rho_{x_3 x_1} > 0$$

$$H_o: \rho_{x_3 x_1} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat.

H_a : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

H_o : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Statistik se Pxi diperoleh dan hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasi ke interval.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 20 Coefficients Model 1 didapat nilai sig: 0,001. Kemudian nilai sig: 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2) Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Fasilitatif Berpengaruh Signifikan terhadap Semangat Kerja

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 20 Coefficients Model Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut.

$$H_a: p_{X_3 X_2} > 0$$

$$H_0: p_{X_3 X_2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat.

H_a : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

H_0 : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 20 Coefficients Model 1 didapat nilai sig: 0,007. Kemudian nilai sig: 0,007 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,007$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya

koefisien analisis jalur adalah **Signifikan**. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 20 diperoleh nilai koefisien jalur X_1 terhadap X_3 sebesar $\rho_{X_3X_1} = 0,457$, serta koefisien jalur X_2 terhadap X_3 sebesar $\rho_{X_3X_2} = 0,418$ dengan koefisien determinan atau kontribusi (R^2) = 0,211 dan besar koefisien residu akan diketahui dari rumus sebagai berikut:

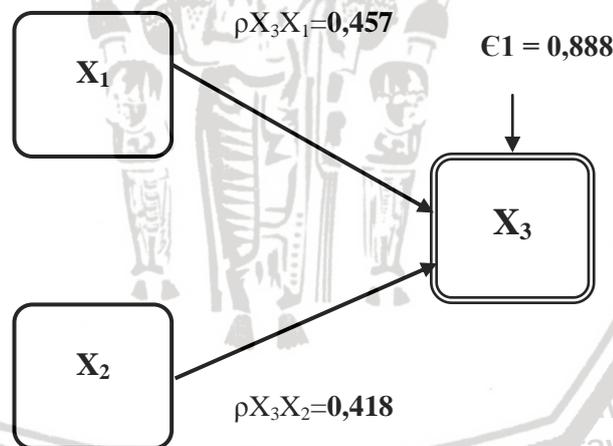
$$\rho_{X_3\epsilon_1} = \sqrt{1 - r^2} =$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,211}$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{0,789}$$

$$\epsilon_1 = 0,888$$

Sehingga diagram jalurnya menjadi sebagai berikut:



Gambar 5
Diagram Jalur Sub Struktural-1

Sehingga diketahui nilai permodelan untuk persamaan Sub Struktural- 1 adalah sebagai berikut:

$$X_3 = \rho_{X_3X_1} X_1 + \rho_{X_3X_2} X_2 + \rho_{X_3\epsilon_1} \epsilon_1, \text{ atau } X_3 = 0,457X_1 + 0,418X_2 + 888\epsilon_1. \text{ dan}$$

$$R^2 = 0,211$$

b. Pembahasan Sub Struktural 2

Hasil perhitungan analisis berupa Coefficients X_1 Program Kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis, X_2 Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif dan semangat kerja karyawan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 22
Pengujian Jalur Sub Struktural 2

Model	Standardized Coefficients	Keterangan		
	Beta	t	Sig.	
Ksjahtera ekono	.391	3.477	0.001	Signifikan
Ksejahtera Fasilitas	.261	2.232	0.030	Signifikan
Semangat kerja	.237	3.477	0.001	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2013

Selanjutnya akan dikemukakan hasil kesimpulan terhadap model

Summary X_1 , X_2 , X_3 terhadap Prestasi kerja karyawan Kompartemen SDM PT.

Petrokimia Gresik (Y) Sub Struktural 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 23
Kesimpulan Model Sub Struktural 2
Model Summary-Sub Structural-2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.600 ^a	.360	.271	.31769

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Ksejahtera Fasilitas, Ksjahtera ekono

Sumber: data primer diolah 2013

1) Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 22 Coefficients Model

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut.

Ha: $p_{yx_1} > 0$

Ho: $p_{yx_1} = 0$

Hipotesis bentuk kalimat.

Ha: Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H0: Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Statistik se Pxi diperoleh dan hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasi ke interval.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 22 Coefficients Model 1 didapat nilai sig: 0,001. Kemudian nilai sig: 0,001 lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Fasilitatif Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 22 Coefficients Model

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut.

$$H_a: p_{YX_2} > 0$$

$$H_0: p_{YX_2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat.

H_a : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H_0 : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 22 Coefficients Model 1 didapat nilai sig. 0,030. Kemudian nilai sig. 0,030 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,030$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah **Signifikan**. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3) Semangat Kerja Karyawan Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 22 Coefficients

Model 1 didapat nilai sig. 0,001. Kemudian nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah **Signifikan**. Jadi Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 22 diperoleh nilai koefisien jalur X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y sebesar $\rho_{Y_1X_1} = 0,391$, $\rho_{Y_2X_2} = 0,261$ dan $\rho_{Y_3X_3} = 0,237$ dengan koefisien determinan atau kontribusi (R^2) = 0,3601 dan besar koefisien residu akan diketahui dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\rho_{YC2} &= \sqrt{1 - r^2} = \\ \epsilon_2 &= \sqrt{1 - 0,3601} \\ \epsilon_2 &= \sqrt{0,6399} \\ \epsilon_2 &= 0,7999\end{aligned}$$

Sehingga diketahui nilai permodelan untuk persamaan Sub Struktural- 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,391 X_1 + 0,261 X_2 + 0,237 X_3 + 0,7999 \epsilon$$

Tabel 24
Rangkuman Hasil Korelasi
Correlations

		Ksjahtera ekono	Ksejahtera Fasilitas	Semangat kerja	Prestasi
Ksjahtera ekono	Pearson Correlation	1	.341**	.459**	.497**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000
	N	60	60	60	60
Ksejahtera Fasilitas	Pearson Correlation	.341**	1	.164	.400**
	Sig. (2-tailed)	.008		.211	.002
	N	60	60	60	60
Semangat kerja	Pearson Correlation	.459**	.164	1	.259*
	Sig. (2-tailed)	.000	.211		.046
	N	60	60	60	60
Prestasi	Pearson Correlation	.497**	.400**	.259*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.046	
	N	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data primer diolah 2013

Berdasarkan hasil analisis Sub Struktural-2 (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) pada tabel 22

diperoleh nilai koefisien jalur X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y masing-masing sebesar

1. $\rho_{YX_1} = \text{Beta} = 0,391$ ($t = 3,477$ dan probabilitas sig 0,001)
2. $\rho_{YX_2} = \text{Beta} = 0,261$ ($t = 2,232$ dan probabilitas sig 0,030)
3. $\rho_{YX_3} = \text{Beta} = 0,237$ ($t = 3,477$ dan probabilitas sig 0,001)

Besarnya koefisien determinasi X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan kontribusi

$$(R^2 = R^2_{YX_1X_2X_3}) = (\rho_{YX_1}) \cdot (RYX_1) + (\rho_{YX_2}) \cdot (RYX_2) + (\rho_{YX_3}) \cdot (RYX_3)$$

$$R^2_{YX_1X_2X_3} = (\rho_{YX_1}) \cdot (RYX_1) + (\rho_{YX_2}) \cdot (RYX_2) + (\rho_{YX_3}) \cdot (RYX_3)$$

$$R^2_{YX_1X_2X_3} = (0,391) \cdot (0,497) + (0,261) \cdot (0,400) + (0,237) \cdot (0,259)$$

$$R^2_{YX_1X_2X_3} = (0,19432) + (0,1044) + (0,06138)$$

$$R^2_{YX_1X_2X_3} = 0,360103$$

Besarnya koefisien residu sebesar

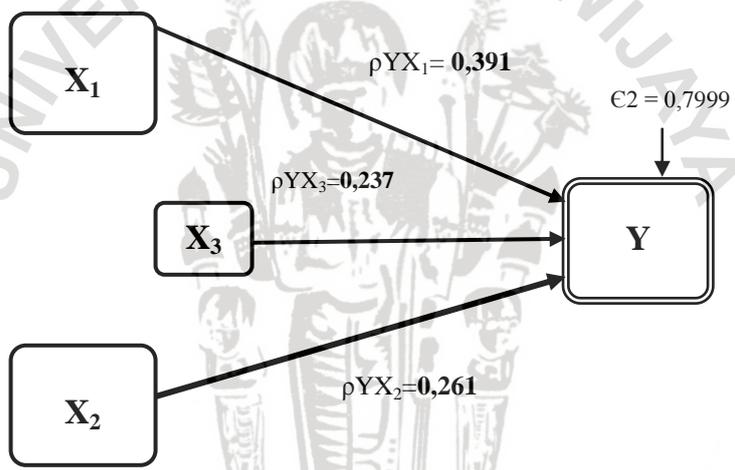
$$\rho_{Y\epsilon_2} = \sqrt{1-r^2}$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1-0,3601}$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{0,6399}$$

$$\epsilon_2 = 0,7999$$

Sehingga diagram jalurnya menjadi sebagai berikut:

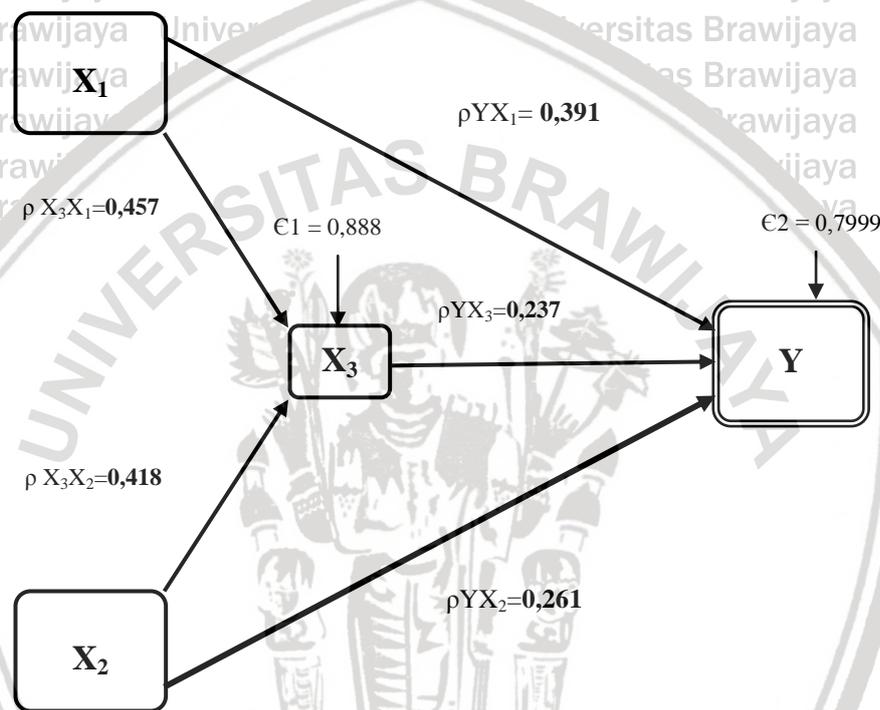


Gambar 6
Diagram Jalur Sub Struktural-2

Berdasarkan model analisis jalur persamaan kedua (X_1, X_2, X_3 terhadap Y), maka diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X_1) prestasi kerja (Y) sebesar 0,391, pengaruh secara langsung antara variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,261, dan

pengaruh secara langsung antara variabel Semangat kerja karyawan (X_3) terhadap (Y) sebesar 0,237.

Berdasarkan hasil koefisien jalur pada Sub Struktural-1 dan Sub Struktural-2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan hubungan kausal empiris antar variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y adalah sebagai berikut:



Gambar 7

Hubungan Kausal Empiris Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

c. Uji Hipotesis

1) Persamaan Jalur Pertama

Berdasarkan persamaan regresi model pertama di atas, dapat digunakan untuk menguji dua hipotesis, yaitu hipotesis pertama dan hipotesis ketiga. Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama, Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X1), berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (X3).

dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t = 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara

Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X1) terhadap Semangat kerja karyawan (X3).

b. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga, Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X2), berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (X3).

dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t = 0,007$ yang lebih kecil dari 0,05.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara

Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X2), berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (X3).

2) Persamaan Analisis Jalur Kedua

Berdasarkan persamaan regresi model kedua diatas, dapat digunakan untuk menguji tiga hipotesis, yaitu hipotesis kedua, hipotesis keempat dan hipotesis kelima. Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua, diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X1), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

karyawan (Y). dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t = 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh

signifikan positif antara diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X_1), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X_2), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan (Y) dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t = 0,030$ yang lebih kecil dari $0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X_2), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan (Y).

c. Uji Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima, Diduga semangat kerja karyawan (X_3), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan (Y), dapat diterima dengan melihat nilai signifikan $t = 0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara Diduga semangat kerja karyawan (X_3), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan (Y).

Hasil dan koefisien jalur pada sub-struktur 1 dan sub-struktur 2 berubah menjadi persamaan struktural yaitu:

$$X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \rho_{X_3C_1} \text{ dan } R^2_{X_3X_1}$$

$$X_3 = 0,457 X_1 + 0,418 X_2 + 0,888 C_1 \text{ dan } R^2 = 0,211$$

$$\rho = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \rho_{YC_2} \text{ dan } R^2_{YX_1X_2X_3}$$

$$Y = 0,391 X_1 + 0,261 X_2 + 0,237 X_3 + 0,7999 C_2 \text{ dan } R^2 = 0,3601$$

Sehingga berdasarkan persamaan struktural tersebut, maka dapat diringkaskan dalam tabel 25 sebagai berikut:

Tabel 25
Koefisien jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total dan Bersama X₁, X₂, dan X₃ berpengaruh terhadap Y

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh			Pengaruh Bersama (R^2_{YX})
		Langsung	Tidak Langsung melalui X ₃	Total	
X ₁	0,391	0,391	0,108	0,0422	-
X ₂	0,261	0,261	0,099	0,0258	-
X ₃	0,237	0,237	-	0,237	-
ε ₁	0,888	0,788	-	-	-
ε ₂	0,7999	0,639	-	-	-
X ₁ , X ₂ dan X ₃	-	-	-	-	0,3601

Sumber : data primer, diolah 2013

d. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan serta analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka dapat dikemukakan di sini bahwa terdapat kontribusi secara parsial antara keberadaan Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Didapat nilai sig. 0,001. Kemudian nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berkontribusi secara signifikan terhadap semangat kerja, maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis terhadap Semangat kerja

karyawan sudah terbukti dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis yang diterapkan oleh PT. Petrokimia Gresik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya di Kompartemen SDM.

2) Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Selanjutnya dalam penelitian ini juga dapat dikemukakan hasil pembahasan yang secara statistik dengan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka diketahui untuk variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis terhadap prestasi kerja, hasil analisis diketahui didapat nilai probabilitas untuk analisis jalur, nilai sig. 0,001, Makna nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,001, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif yang diterapkan oleh PT. Petrokimia Gresik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya di Kompartemen SDM.

3) Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Fasilitatif Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif memiliki pengaruh signifikan positif, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif kepada karyawan maka akan dapat

meningkatkan semangat kerja karyawan di Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik karena terdapat pengaruh antara Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap Semangat kerja karyawan. Pengujian hipotesis tersebut Didapat nilai sig. 0,007. Kemudian nilai sig. 0,007 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,007$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif yang diberikan PT. Petrokimia Gresik juga dapat secara efektif meningkatkan Semangat kerja karyawan di Kompartemen SDM.

Kondisi ini konsisten dengan penelitian Arief (2010), yakni berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa program kesejahteraan karyawan yang terdiri dari variabel program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X_1), variabel program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X_2), dan variabel pembayaran untuk waktu tidak bekerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41,894 > 2,74$ dan dengan nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, dapat diinterpretasikan bahwa program kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4) Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Fasilitatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Selanjutnya pembahasan yang secara statistik dengan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka diketahui untuk variabel Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap prestasi kerja, hasil analisis diketahui didapat nilai probabilitas untuk analisis jalur, nilai sig. 0,030. Makna nilai sig. 0,030 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,030$, maka H_0 ditolak dan H_a terima artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, kondisi ini konsisten dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2003:227) yang mengatakan bahwa “Kompensasi yang diberikan secara benar akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi, kompensasi merupakan ukuran nilai karyawan tersebut, sehingga apabila kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun”. Dengan keberadaan Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif yang merupakan salah satu jenis kompensasi yang diberikan manajemen PT. Petrokimia Gresik terhadap karyawan-karyawannya khususnya di Kompartemen SDM terbukti dapat mencegah turunnya prestasi kerja karyawan.

5) Pengaruh Semangat Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Pembahasan tahap selanjutnya dalam hasil analisis terhadap pengujian-pengujian hipotesis-hipotesis yang dilakukan, diketahui berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh antara Semangat kerja karyawan karyawan Kompartemen SDM terhadap prestasi kerja sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima.

Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Peningkatan prestasi kerja merupakan dambaan setiap perusahaan, tingkat prestasi kerja seorang karyawan otomatis akan bertambah tinggi jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat prestasi kerja akan rendah apabila semangat kerja pelaksana pekerja rendah.

Menurut Hasibuan (2003) : “organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya”.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, dan dasar teoritis tersebut secara ilmiah terbukti bagi karyawan di Kompartemen SDM di PT. Petrokimia

Gresik, sehingga terdapat konsistensi dan relevansi yang erat antara kondisi teoritis dan empiris dalam penelitian ini.