

**HUBUNGAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. WASKITA KARYA JAKARTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen S-1

Nama : IRWANTO

NIM : 4310401 – 024



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2008**

**HUBUNGAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. WASKITA KARYA JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen S-1

Nama : IRWANTO
NIM : 4310401 – 024



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2008**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Irwanto
NIM : 4310401 – 024
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Hubungan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dengan
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Waskita Karya Jakarta
Tanggal ujian : 29 Agustus 2009

Disahkan Oleh
Pembimbing

UNIVERSITAS
(Dra. Aty Herawaty, M.Si)
Tanggal :
MERCU BUANA

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen S-1

(Dra. Yuli Harwani, MM)
Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga, SE, MM)
Tanggal :

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwanto

NIM : 4310401 – 024

Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 29 Agustus 2009

IRWANTO
4310401 – 024

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Hubungan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Waskita Karya Jakarta

Dipersiapkan dan disusun oleh :

IRWANTO

NIM : 4310401 – 024

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Agustus 2009.

**Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
Dra. Aty Herawaty, M.Si

Anggota Dewan Penguji

Evawati Khumaedi, Dra. M.Si

Anggota Dewan Penguji

Luna Haningsih, SE, ME

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan kekuatan serta karunianya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan dapat mencintai pendidikan akhir pada program sarjana (S1) yang mana skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak luput dari kekurangan, baik mengenai isi, pembahasan maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk lebih menyempurnakan isi dari skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak berupa saran, bimbingan dan pengarahan juga memberikan dorongan moril, maupun materil kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

2. Bapak Arif Prayoga, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Dra. Aty Herawaty, MSi, selaku Dosen Pembimbing Materi yang selama ini telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan bantuan, pengarahan, petunjuk, serta dorongan yang sangat berharga dan berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
4. Para Dosen dan Staff pengajar Fakultas Ekonomi Mercu Buana yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana atas bantuan administrasi dan prosedur selama ini.
6. PT. Waskita Karya Jakarta, yang telah memberikan bantuan dan dorongan yang sangat besar, untuk menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada Ibu Zurhayati, SE.
7. Bapak dan Ibu tercinta, yang telah memberikan dorongan moril maupun materil serta semangat dan doa yang tulus kepada penulis selama ini.
8. Untuk kakak-kakaku, mas Yudi, mas Firman, mba Mella yang selalu membantu dan memberikan semangatnya buatku.
9. Keluarga besar Bpk Suparno, Sekeluarga. Metha, Elga yang telah memberikan semangat dan dorongan sebesar-besarnya buatku.
10. Stevanus, M zain ariwibowo, deni alfian, Dede Anggi, sahabatku yang telah mendukung, membantu dan berkerjasama.

11. Sahabatku dirumah, Noldy Ertabe, Yoga, Imo, Iwan, Fahmi, Ricky, Titi, Josie, Tita, M Sydik, Febri Ardanhi, Beni, dsb, yang telah memberikan dorongan, semangat kepadaku.
12. Juga kepada rekan-rekan tercinta Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Khususnya angkatan 2004 atas kebersamaanya, serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan semangat moril kepada penulis didalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Tidak lupa juga kepada rekan-rekan tercinta Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Khususnya angkatan 2005 atas kebersamaanya, serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan semangat moril kepada penulis didalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, meskipun terdapat banyak kekurangan dan adanya keterbatasan, penulis berharap agar skripsi dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan pihak lain yang membaca sripsi ini.

Jakarta, Agustus 2009

Penulis

(IRWANTO)

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah adanya faktor pemeliharaan sumber daya manusia. Perusahaan harus melakukan berbagai upaya dalam memelihara sumber daya manusianya sebagai salah satu aset perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena itu dalam penelitian ini penulis mengemukakan masalah apakah pemeliharaan sumber daya manusia berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan menguji dugaan bahwa terdapat hubungan antara pemeliharaan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja karyawan. Data yang di gunakan adalah data primer yaitu data dari hasil menyebarkan kuesioner terhadap 50 orang karyawan sebagai sampel karyawan PT. Waskita Karya Jakarta yang di pilih dengan teknik pengambilan sampel convinience. Analisis yang dilakukan adalah analisis korelasi Rank Spearman dengan uji t.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pemeliharaan sumber daya yang dilakukan perusahaan dan dapat dirasakan oleh karyawan adalah adanya diskusi dengan atasan tentang cara-cara menangani masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan karyawan merasakan kepuasan kerja karena merasa menemukan kenikmatan yang sesungguhnya dalam pekerjaannya.

Sedangkan dari hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai $r = 0.963$ dan taraf signifikansi 0,000 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pemeliharaan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja karyawan.

Saran yang dapat di berikan berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa karyawan merasa kurangnya bonus yang di berikan oleh perusahaan.

Kata kunci : pemeliharaan sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti kita ketahui, keberhasilan pembangunan ekonomi suatu bangsa biasanya dapat dilihat dari adanya pertumbuhan ekonomi, yang kemudian diikuti dengan adanya peningkatan kemampuan ekonomi masyarakat, peningkatan jumlah tabungan, ekspansi dan investasi serta tersedianya lapangan kerja baru yang lebih luas, sehingga memungkinkan masyarakat secara terus menerus berusaha untuk dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

Kondisi seperti tersebut di atas akan terus merangsang dan menciptakan berbagai perubahan terhadap perilaku manusia atau lebih tepatnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut pengamatan penulis, yang perlu kita berikan perhatian di sini adalah bahwa, perilaku sumber daya manusia tidak hanya dipengaruhi oleh berbagai masalah ekonomi saja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh masalah sosial lainnya. Kesadaran dan pengetahuan serta wawasan para pengusaha tidak lagi dapat berbuat semena-mena dan memperlakukan mereka seenaknya.

Terlebih lagi manusia adalah faktor produksi yang khas dan sangat sulit untuk dikelola, yang memiliki sifat dan karakter berbeda, dengan faktor produksi lainnya, sehingga diperlukan pendekatan secara khusus.

Bertitik dari pemahaman tersebut di atas, di dalam masyarakat atau lebih tepatnya dunia bisnis, kemudian timbul pemahaman baru yang melihat

bahwa, manusia tidak lagi hanya dilihat sebagai salah satu asset perusahaan, yang perlu dipelihara dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya.

Selain itu, meningkatkan persaingan diantara sesama para pelaku bisnis juga dapat dikatakan sebagai salah satu penyebab timbulnya perilaku sumber daya manusia yang mengarah pada *turnover* karyawan, sehingga satu perusahaan tersebut harus kehilangan sumber daya manusia yang handal, apalagi suatu perusahaan sedikit saja kurang memberikan perhatiannya kepada sumber daya yang ada, maka hal tersebut dapat menjadi pemicu hengkangnya sumber daya-sumber daya handal dari perusahaan.

Lebih jelasnya, mulai dari meningkatnya atau menurunnya etos kerja sampai kepada masalah pemogokan karyawan, konflik dan perselisihan antara karyawan dengan pengusaha.

Fenomena-fenomena seperti di atas. Secara sederhana, penulis dapat simpulkan terjadi dikarenakan oleh berbagai hal antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran masyarakat atau lebih tepatnya karyawan, akan hak-hak yang mereka miliki.
2. Belum optimalnya pelaksanaan dan wawasan manajemen akan arti pentingnya fungsi pemeliharaan sumber daya manusia.

Bertolak dari dasar pemikiran seperti di atas, adalah sangat menarik apabila kemudian kita mencoba melihat dan mempelajari lebih jauh tentang kecenderungan timbulnya gejolak dan konflik yang terjadi antara karyawan dengan para pengusaha, sebab-sebab serta akibat yang ditimbulkannya.

Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, setiap usaha yang dilakukan untuk membuat agar karyawan yang kita miliki tetap loyal kepada perusahaan, memiliki kondisi fisik dan mental yang tngguh, sehingga tetap dapat bekerja secara produktif, dikenal sebagai pelaksanaan dari fungsi pemeliharaan sumber daya manusia, salah satu fungsi, dari beberapa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia lainnya.

Sebenarnya bagaimana bentuk dan pelaksanaan fungsi pemeliharaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, akan dapat kita lihat dan tercermin dari perilaku sumber daya manusia yang ada, baik yang positif ataupun negatif. Maksudnya, bagaimana semangat loyalitas mereka terhadap perusahaan, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian produktifitas serta tinggi rendahnya *turnover* karyawan, adalah gambaran yang faktual dari para pelaksanaan fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini di dalam perusahaan tersebut.

Untuk itu penulis memilih Persero PT. Waskita Karya Jakarta salah satu penggerak usaha dibidang industri dibidang konstruksi, dengan jumlah karyawan 98 orang, sebagai tempat penelitian terhadap pelaksanaan fungsi pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia lainnya.

Penulis berharap, dengan jumlah yang cukup banyak itu, yang terdiri dari tenaga-tenaga professional berpendidikan tinggi, menengah dan juga rendah, pasti akan banyak tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi

oleh Persero PT. Waskita Karya Jakarta, di dalam melaksanakan pemeliharaan sumber daya manusia, sehingga akan banyak hal fenomenal menarik yang akan penulis jadikan referensi di dalam penulisan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Waskita Karya Jakarta”**.

1.2 Perumusan Masalah

Seperti kita ketahui bahwa efektif atau tidaknya pelaksanaan pemeliharaan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan atau perusahaan. Hal tersebut nantinya juga akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja, disiplin kerja, loyalitas, ketenangan dan kenyamanan, kesejahteraan serta terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara para pekerja dengan pihak manajemen perusahaan, yang pada akhirnya akan menjadi satu ukuran maju atau tidaknya perusahaan tersebut.

Bila saja kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan sangat dirasakan positif, maka akan membawa dampak positif pula bagi kinerja perusahaan dalam hal produksi dan juga sebaliknya, bila kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dinilai negatif atau jauh dari harapan karyawan. Maka hal tersebut akan sangat berpengaruh bagi produktivitas perusahaan, sebab produktivitas para pekerja saja sangat minim bagi produktivitas perusahaan, sebab produktivitas para pekerja saja sangat minim bagaimana dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Atas permasalahan di atas, maka penulis merumuskan suatu permasalahan yang ada bahwa : “Apakah pemeliharaan sumber daya manusia berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Waskita Karya Jakarta”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Masalah

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :
Mengetahui hubungan pemeliharaan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja karyawan khususnya pada PT. Waskita Karya Jakarta.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penyusun, penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini berguna agar perusahaan ini lebih memperhatikan lagi mengenai pemeliharaan sumber daya manusia.
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan pertimbangan di dalam pelaksanaan pemeliharaan sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Management berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur akan timbul masalah, mengapa harus diatur, dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisis, menetapkan tujuan atau sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban secara baik, efektif dan efisien. Beberapa pengertian manajemen diberikan oleh para ahli seperti di bawah ini.

Pengertian di bawah ini menurut Richard L. Daft (2002:8) adalah :

Manajemen (*management*) adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Mary Parker Follet, memberikan gambaran manajemen sebagai “*Seni membereskan segala hal melalui orang lain*”. Sedangkan seorang ahli teori manajemen yang terkemuka, Peter Drucker. Menjelaskan bahwa, “*Para manajemen memberikan arah pada organisasi mereka, memimpin dan memutuskan bagaimana menggunakan sumber daya organisasi*”.

Ada dua ide penting dalam hal ini :

1. Empat fungsi manajemen, yaitu :
 - a. Perencanaan.
 - b. Pengorganisasian.

- c. Kepemimpinan.
 - d. Pengendalian.
2. Pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

2.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen menurut beberapa ahli banyak sekali dan terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen menurut Richard L. Daft (2002:08) terdiri dari :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dimana organisasi berada di masa depan dan bagaimana mencapainya. Perencanaan ditujukan pada masa depan yang penuh ketidakpastian. Dampak perencanaan baru terasa pada masa yang akan datang, agar resiko yang ditanggung relative kecil. Oleh karena itu perencanaan dihubungkan penentuan tujuan yang ingin diraih oleh organisasi dan penempatan tugas-tugas dan alokasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tersebut. Ketiasaan rencana dan perencanaan yang buruk dapat menjatuhkan kinerja organisasi.

Dengan demikian, hal ini berarti sesuai dengan prinsip ekonomi yang mengatakan bahwa untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu diusahakan pengorbanan yang sekecil-kecilnya atau dengan pengorbanan tertentu diusahakan sebesar-besarnya.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi pengorganisasian biasanya mengikuti perencanaan dan mencerminkan bagaimana organisasi mencoba untuk menyelesaikan rencana tersebut. Pengorganisasian (*organizing*) melibatkan penetapan tugas, pengelompokkan tugas-tugas ke dalam departemen dan pengalokasian sumber daya manusia.

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan hal yang statis yang menggambarkan pola-pola, skema, serta bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, organisasi hanya merupakan “alat” dan “wadah” tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Richard L. Daft, 2002:10).

3. Kepemimpinan (*leading*)

Kepemimpinan (*leading*) adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Memimpin berarti menciptakan suatu budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan sasaran kepada karyawan melalui organisasi dan memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik-baiknya. Memimpin termasuk memotivasi seluruh departemen dan divisi.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah fungsi keempat dalam proses manajemen yang artinya memantau atau mengontrol aktifitas karyawan, menjaga organisasi agar berjalan ke arah pencapaian sasaran dan tujuan. Tujuan dan pengendalian atau pengawasan adalah agar proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan rencana dan melakukan tindakan perbaikan (*corrective*) jika terdapat penyimpangan-penyimpangan dengan maksud agar tujuan yang dihasilkan sesuai dengan yang direncanakan.

Dengan demikian pengendalian tidak hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindarkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Jadi pengendalian dilakukan sejak proses dimulai, sampai dengan pengukuran hasil yang dicapai.

2.3 Pengertian Umum Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemakaian istilah manajemen sumber daya manusia boleh dikatakan relative baru, sesuai dengan perkembangan tantangan dan tuntutan zaman. Secara lebih spesifik, istilah manajemen sumber daya manusia juga bukanlah satu-satunya istilah baku yang dipakai untuk menggambarkan manusia sebagai salah satu faktor produksi yang penting, melainkan kita juga lebih mengenal beberapa istilah lain seperti, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen personalia dan lain sebagainya yang masing-masing istilah tersebut memiliki karakter dan spesifikasi tersendiri di dalam penggunaannya.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis akan mencoba menyampaikan beberapa definisi ataupun pengertian tentang manajemen sumber daya manusia yang dipersepsikan oleh para pakar untuk memperkuat bahasan serta memperkaya wawasan penulis tentang apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Richard L. Daft (2002:508) adalah :

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah aktivitas-aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang diambil untuk menarik, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2002:10) : *“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”*.

Setelah memperhatikan beberapa definisi yang telah diberikan oleh para pakar dan penulis buku tentang manajemen sumber daya manusia tersebut, maka dapat penulis simpulkan bahwa : *“Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dan pecahan ataupun pengembangan dari ilmu manajemen yang menitikberatkan perhatiannya pada masalah personalia ataupun sumber daya manusia, mulai dari penarikan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian, agar tercapai tujuan organisasi individu dan masyarakat”*.

2.3.1 Fungsi-fungsi SDM

Adapun fungsi manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, inetgrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layal. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasi (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Penintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.4 Pengertian Umum Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Walaupun masalah fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini telah disinggung akan tetapi mengingat masalah fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini menjadi salah satu variabel di dalam pokok permasalahan yang akan penulis bahas selanjutnya, maka penulis akan mengemukakan juga berbagai teori mengenai masalah ini secara lebih terperinci.

Pemeliharaan sumber daya manusia adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka

tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapai tujuan perusahaan. Edwin B. Flippo (2002:179).

Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaannya, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatannya perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan.

Adapun tujuan dari pemeliharaan :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Berkenaan dengan beberapa definisi yang telah penulis kemukakan tadi, maka dapat penulis simpulkan bahwa fungsi pemeliharaan sumber daya manusia adalah setiap usaha yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mempertahankan semangat dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja kepada perusahaan, memiliki kondisi fisik dan mental yang tangguh sehingga dapat bekerja secara produktif.

2.5 Faktor-faktor Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002:180), faktor pemeliharaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi

Adalah suatu pengoperan informasi dari komunikator kepada komunikan, agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami. Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan. Komunikasi tidak dapat efektif karena ada hambatan-hambatannya, yaitu hambatan semantik, teknis, biologis, fisiologis dan kecakapan. Komunikasi akan efektif apabila disampaikan dengan komunikasi dua arah atau *two way traffic*.

Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi, manajemen terbuka akan mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan dan kesehatan loyal yang baik dari para karyawan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Di sinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan sumber daya manusia dan karyawan dalam perusahaan.

2. Insentif

Adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan

produktifitas kerjanya. Maksudnya dengan insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

3. Program kesejahteraan

Adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap produktifitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

4. Kesehatan dan keselamatan kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar, ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan.

5. Hubungan industrial pancasila

Adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi dan jasa (buruh, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Indonesia.

Hal-hal penting yang perlu mendapat perhatian akan pelaksanaan pemeliharaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Memotivasi dan kepuasan kerja
- b. Penanggulangan stress
- c. Konseling dan penerapan sanksi disiplin
- d. Sistem komunikasi
- e. Perubahan dan pengembangan organisasi
- f. Peningkatan mutu hidup kekayaan para pekerja
- g. Hubungan industrial pancasila

2.6 Tujuan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan sumber daya manusia adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan dari pemeliharaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan
4. Memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan
5. Meningkatkan kesejahteraan dan keluarga
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan

2.7 Asas-asas Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Asas adalah hukum dasar yang mencerminkan syarat ataupun batasan yang harus dipenuhi agar hakikat dari apa yang dikehendaki dapat tercapai.

Oleh karena itu beberapa aspek penting yang harus dipenuhi di dalam pelaksanaan fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini harus menjadi pertimbangan yang utama.

Menurut Hasibuan (2002:180) asas-asas fungsi pemeliharaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Asas manfaat dan efisien

Maksudnya, apapun yang kita lakukan di dalam pelaksanaan fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini, haruslah memberikan manfaat yang optimal kepada perusahaan serta dilaksanakan dengan cara yang efektif dan efisien.

2. Asas kebutuhan dan kepuasan

Maksudnya, apapun yang kita lakukan di dalam pelaksanaan fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini, harus mengacu kepada usaha pemenuhan kebutuhan dan kepuasan kerja karyawan.

3. Asas keadilan dan kelayakan

Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karena keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga disiplin, kerjasama dan semangat kerjanya meningkat.

4. Asas peraturan legal

Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari undang-undang, keppres dan keputusan menteri harus dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Hal ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi serikat buruh dan pemerintah.

5. Asas kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan.

2.8 Kepuasan Kerja Karyawan

Masalah kepuasan kerja karyawan ini menjadi sangat penting dalam pembahasan selanjutnya, bila dikaitkandengan hipotesis yang penulis gunakan di dalam menganalisa peranan pelaksanaan pemeliharaan sumber

daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh para karyawan PT. Waskita Karya Jakarta.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga akan menyampaikan teori tentang masalah kepuasan kerja ini secara lebih terperinci.

1. Pengertian kepuasan kerja

Beberapa definisi dan pengertian yang diberikan oleh para pakar dan penulis buku tentang apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja antar alain adalah :

Pengertian kepuasan kerja dapat diartikan sebagai “*Keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya*”. (Hasibuan, 2002:202).

Pengertian kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasna kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara

pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya.

Dari definisi di atas, dapat penulis ambil kesimpulan bahwa, kepuasan kerja merupakan gambaran emosi dan perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat. Baik yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Hasibuan (2002:203) tentang teori kepuasan kerja menulis sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja dan kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yang artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

b. Kepuasan kerja dan umur karyawan

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi. Sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya relatif rendah.

c. Kepuasan kerja dan organisasi

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

d. Kepuasan kerja dan kepemimpinan

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

2.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Melanjutkan penjelasan tentang kepuasan kerja, menurut (Hasibuan, 2002:202) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor pembayaran, seperti gaji atau upah
2. Faktor pekerjaan itu sendiri
3. Faktor promosi jabatan
4. Faktor kepenyeliaan
5. Faktor hubungan dengan rekan sekerja

6. Faktor pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Pengertian kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasna kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kesimpulan yang diambil oleh penulis skripsi ini adalah “*Bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan*”.

2.10 Cara-cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan urusan tersebut. Oleh karena itu, kita perlu mencari suatu berbagai cara sehingga akan dapat menimbulkan kepuasan secara maksimal. Mencari kombinasi cara mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Perusahaan perlu melihat berbagai cara yang perlu ditempuh guna meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, hal tersebut apabila berhasil tentunya menguntungkan perusahaan juga.

Menurut Hasibuan (2002:203) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaannya.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan yang tidak monoton.

Kepuasan kerja berhubungan dengan berbagai macam utama variabel kepegawaian, seperti tingkat perputaran karyawan, absensi dimana karyawan bekerja.

Kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi pola kerja di dalam pelaksanaan tugasnya. Dan untuk melihat kepuasan kerja para karyawan, dapat dilihat melalui indikasi kepuasan kerja. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA. (2005:295).

Di dalam buku Husen Umar (2008:36) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasna kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya, seperti :

1. Kepuasan kerja dengan produktifitas
2. Kepuasan kerja dengan *turnover*
3. Kepuasan kerja dengan absensi
4. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi perusahaan

PERSERO PT. Waskita Karya Jakarta merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang industri kontruksi. PT. Waskita Karya berlokasi Jl. M.T. Haryono Kav. No. 10 Cawang. Jakarta.

3.1.2 Sejarah Perkembangan Perusahaan

PERSERO PT. Waskita Karya merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang industri kontruksi. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan BUMN yang lahir dari perusahaan asing di wilayah Republik Indonesia. Pada saat pertama kali berdiri perusahaan ini bernama N.V. Volker Aaneming Maatschappij. Dimana perusahaan ini merupakan salah satu yang terkena peraturan pemerintah No. 62 tahun 1961, tanggal 1 Januari 1961 tentang penentuan perusahaan pemborong milik Belanda yang dikenakan nasionalisasi, dikarenakan perusahaan pemborong merupakan cabang produksi yang penting bagi masyarakat. Sehingga perusahaan ini dipandang perlu untuk dinasionalisasikan. Karena adanya nasionalisasi ini perusahaan yang pada mulanya bernama N.V.

Volker Aaneming Maatschappij dirubah menjadi P.N. Waskita Karya yang mana perusahaan nama dan bentuk perusahaan ini syah menjadi P.N. Waskita Karya tahun 1961. Sejak tanggal 1 Januari 1961 dengan peraturan pemerintah No. 61 tahun 1961. P.N Waskita Karya yang semula banyak bergerak dibidang bangunan air seperti pengerukan, dermaga, jembatan dan irigasi. Bangunan monument hasil karyanya adalah jembatan Ampere di sungai Musi Palembang. Dalam pembangunan usahanya, P.N. Waskita Karya juga melaksanakan pembangunan gedung-gedung dan melangkah pula ke pembangunan pelabuhan udara Palmerah di Jambi dan El Tari di Kupang.

Pada tahun 1969 P.N. Waskita Karya dialihkkan bentuknya menjadi untuk dijadikan perusahaan persero sesuai dengan peraturan pemerintah No. 12 tahun 1969 (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 1969 No. 21). Kemudian tahun 1973 tepatnya tanggal 15 Maret 1973 didirikan kembali dengan nama Persero P.T. Waskita Karya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 40/1973 dan disahkan dihadapan Notaris Kartini Mulyadi Sarjana Hukum yang merupakan pegawai notaries dan bertempat tinggal di Jakarta. Peningkatan yang begitu pesat dialami oleh perusahaan ini sehingga perusahaan perlu untuk membuka cabang-cabangnya yang disebut dengan wilayah, perusahaan ini sudah mempunyai tujuh wilayah tersebar dikota-kota besar Indonesia, yang gunanya untuk menangani proyek-proyek diluar Jakarta antara lain di Kalimantan, Medan, Semarang, Ujung Pandang,

dan lainnya serta dibuka cabang-cabang yang gunanya untuk membantu wilayah.

Sejak perusahaan ini beralih bentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah yang akhirnya menjadi Persero (PT) dan mulai mengembangkan sayapnya sebagai kontraktor umum yang harus mampu melaksanakan segala jenis pekerjaan konstruksi, maka perusahaan ini memasuki era pembangunan gedung-gedung bertingkat tinggi (High Rise Building) untuk perkantoran, apartemen, dan perhotelan. Menyongsong konferensi pada tahun 1974 yang diselenggarakan di Indonesia, telah diselesaikan pembangunan beberapa hotel berbintang, yaitu Hotel Ayduta, Sahid Jaya, dan Kartika Chandra di Jakarta, Hotel Danau Toba Medan, Ambarukmo Palace Hotel di Yogyakarta, dan Hotel Kawanua City di Manado. Adapun gedung-gedung perkantoran hasil karyanya antara lain, Gedung Kosgoro dan Arthalo di Jakarta.

Disamping itu PT. Waskita Karya mulai menangani proyek-proyek industri antara lain pabrik baja Krakatau Steel di Cilegon (Jawa Barat) dan Pabrik Semen Padang di Indarung (Sumatera Barat). Sebagai pelopor pembangunan jembatan beton bentang panjang sistem Free Cantilever, karyanya yang gemilang adalah Jembatan Rantai Berangin di Riau dan Rajamandala di Jawa Barat.

Antara tahun 1989-1990 Persero PT. Waskita Karya melakukan konsolidasi memantapkan diri dan mengembangkan kemampuannya di

bidang pekerjaan berteknologi tinggi. Kerja sama dengan kontraktor asing dalam bentuk Joint Operation ataupun Joint venture untuk ahli teknologi dikembangkan dan karya kebanggaannya adalah Pelabuhan Udara Internasional Jakarta Soekarno Hatta, Reaktor serba guna Siwabessy, dan Terowongan Angin Kecepatan Rendah Indonesia di Serpong. Mulai tahun 1991, Waskita Karya yang kini telah merumuskan dan mengamalkan budaya perusahaan menyongsong saat tinggal landas dengan proyek-proyek bergengsi yang dibangun di Jakarta.

Keberhasilan suatu usaha dalam jangka panjang merupakan hasil keterpaduan pelaksanaan rencana strategi yang tepat dan budaya perusahaan yang kuat dalam suatu organisasi. Strategi budaya perusahaan didefinisikan sebagaimana pekerjaan telah dilakukan oleh orang dengan menyatukan teknologi dan sistem sosial untuk mencapai produktivitas perusahaan. Penyusunan strategi hanyalah salah satu unsure dari suatu jaringan kegiatan organisasi yang terpadu untuk mencapai sasaran perusahaan. Untuk membuat, menyamakan suatu kerangka pemikiran dimana unsure-unsur strategi usaha, susunan organisasi, system manajemen dan gaya kepemimpinan.

3.1.3 Bidang Usaha dan Kegiatan

Persero PT. Waskita Karya bergerak di bidang Jasa Konstruksi yaitu perusahaan yang lapangan usahanya mengalihkan gambar dan

spesifikasi teknis menjadi bangunan dengan nilai kontrak tertentu sesuai dengan waktu tertentu.

Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan maka lapangan usaha perusahaan meliputi :

1. Melakukan usaha jasa konstruksi baik jasa konsultasi (konsultan) maupun jasa pelaksanaan (Kontraktor)
2. Melakukan pekerjaan rekayasa, rancangan bangunan, produksi, pabrikasi, penjualan, antara lain dalam bidang komponen, bahan dan kelengkapan bangunan konstruksi, peralatan dan suku cabang, mekanikal, dan kelistrikan, elektronik, dan telekomunikasi, karet dan plastik, beton dan keramik.
3. Melakukan pengembangan, pembangunan, penjualan dan atau penyewaan dibidang realti yang meliputi bangunan dan kawasan, serta melakukan pengusahaan dan pengelolaan dibidang property.
4. Melakukan usaha penyewaan dan penyediaan jasa lain dalam bidang property.
5. Melakukan usaha pemasokan, jasa "*handling*" impor dan ekspor, jasa ekspedisi dan perdangan umum.
6. Melakukan usaha jasa konsultasi manajemen dan enjiering dalam bidang industri.
7. Melaksanakan usaha dalam bidang jasa dan teknologi informasi.

8. Usaha-usaha lain yang dianggap perlu yang dapat menunjang tercapainya tujuan perseroan atau mempunyai hubungan dengan usaha-usaha tersebut di atas.

Unit usaha Perusahaan terdiri dari :

Kantor Pusat

Wilayah / Divisi

Cabang

Proyek

3.1.4 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Waskita Karya adalah sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi badan usaha terkemuka dalam industri konstruksi

2. Misi

Misi perusahaan telah didefinisikan menjadi badan usaha terkemuka di bidang industri konstruksi, aparat pembangunan nasional dan membina manusia professional di dalam organisasi. Persero PT. Waskita Karya mempunyai motto “Maju dengan Karya Baru Bermutu”. Motto tersebut ditanamkan di dalam diri karyawan agar mewujudkan dan berkarya dengan karya yang memuaskan, dan berarti pula melangkah kedepan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas.

3.2 Struktur Organisasi

Berdasarkan pasal 10 dalam akte pendirian perusahaan, perusahaan diurus dan dipimpin oleh suatu direksi, yang terdiri dari direktur utama dan dibantu oleh sebanyak-banyaknya 4 (empat direksi). Direktur dibawah pengendalian oleh dewan komisaris. Para anggota direksi dan dewan komisaris diangkat dan dihentikan Rapat Umum Para Pemegang Saham. Untuk memimpin perusahaan direksi mengangkat beberapa kepala biro, kepala divisi, kepala wilayah, dibawah jenjang direktur. Dibawah ini disajikan struktur organisasi perusahaan lengkap dengan tugas dan wewenang.

3.2.1 Tugas dan Wewenang Direksi :

1. Tugas Pokok Direksi
 - a. Memimpin dan mengurus Perusahaan sesuai dengan tujuan Perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas Perusahaan.
 - b. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan Perusahaan.
2. Direksi berhak mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan serta melakukan segala tindakan dan perbuatan, baik mengenai pengurusan maupun mengenai pemilikan serta mengikat perusahaan dengan pihak lain.

Direktur utama mempunyai wewenang bertindak untuk dan atas nama direksi dan bertanggung jawab untuk memimpin dan mengkoordinasi kegiatan seluruh direktur, membawakan biro

penelitian dan pengembangan biro pengawasan intern dikantor pusat serta melakukan pembinaan manajemen keseluruh wilayah, divisi dan cabang.

Direktur I mempunyai wewenang dan tanggung jawab di bidang administrasi dan keuangan, dan membawakan biro secretariat dan perlengkapan biro akuntansi dan keuangan dikantor pusat serta membantu direktur utama dalam melakukan pembinaan manajemen wilayah dan cabang.

Direktur II mempunyai wewenang dan tanggung jawab di bidang pengembangan sumber daya manusia dan system mutu, dan membawakan biro-biro sumber daya manusia dan biro jaminan mutu dikantor pusat serta membantu direktur utama dalam melakukan pembinaan manajemen wilayah dan cabang di Jawa Tengah.

Direktur III mempunyai wewenang dan tanggung jawab di bidang proyek-proyek gedung di seluruh lingkungan perusahaan, baik pusat, wilayah, dan divisi termasuk cabang. Dan membawahkan biro pemasaran proyek gedung dan biro perencanaan, pengendalian proyek gedung di kantor pusat.

Direktur IV mempunyai wewenang dan tanggung jawab di bidang proyek-proyek sipil diseluruh lingkungan perusahaan, baik dipusat. Serta membantu direktur utama melakukan pembinaan manajemen wilayah dan cabang.

3.2.2 Tugas Wewenang Biro Pengawasan Intern

1. Melakukan pemeriksaan kegiatan usaha di kantor pusat maupun unit usaha secara berkala dan sewaktu-waktu bila dipandang perlu, tanpa mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas unit kerja yang diperiksa.
2. Menyusun laporan hasil pemeriksaan secara berkala maupun secara khusus dan menyampaikan kepada direksi yang mencakup hasil evaluasi pemeriksaan disertai sebab-sebab terjadinya penyimpangan serta memberikan saran atau alternative penanggulangannya.
3. Membantu direktur utama dalam menelaah dan menilai kegiatan perusahaan untuk memberikan petunjuk tindak lanjut kepada unit usaha
4. Menyampaikan informasi kepada direktur terkait, hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan operasional yang perlu ditindak lanjuti
5. Mengkoordinasikan dan menyusun serta mengolah laporan manajerial secara berkala dari unit-unit kerja di kantor pusat dan menyajikannya kepada direksi dan dewan komisaris.
6. Melakukan pengkajian dan penyempurnaan system manajemen perusahaan atas permintaan direksi.

3.2.3 Tugas dan wewenang biro akuntansi dan keuangan

Biro akuntansi dan keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab di bidang informasi keuangan mengenai posisi dan perkembangan perusahaan, pengelolaan sumber dan penggunaan dana, mengurus dan mencairkan piutang, melakukan transaksi penerimaan dari pemberi tugas, dan pembayaran hutang kepada mitra usaha, memantau nilai pekerjaan dalam pelaksanaan yang menjadi hak perusahaan maupun mitra usaha. Memberikan informasi pelayanan teknis dan administrative kepada semua unsure dikantor pusat, membuat program kerja dan anggaran perusahaan serta memberikan bimbingan fungsional keseluruhan unit usaha berdasarkan petunjuk akuntansi dan prosedur keuangan.

3.2.4 Tugas dan wewenang biro secretariat dan perlengkapan

Biro secretariat dan perlengkapan mempunyai tugas dan tanggungjawab dibidang secretariat, hokum dan hubungan masyarakat, pengelolaan gedung kantor pusat. Memberikan informasi, membuat program kerja berkala yang merupakan penjabatan dari rencana kerja dan anggara serta memberikan bimbingan fungsional keseluruhan unit usaha.

3.2.5 Tugas dan wewenang sumber daya manusia

Mempunyai tugas dan wewenang tanggung jawab dibidang pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia, memberikan informasi teknis dan administrative kepada semua unsure di kantor pusat, membuat program kerja berkal yang merupakan penjabaran dari rencana kerja dan anggarna perusahaan serta memberikan bimbingan fungsional ke seluruh unit usaha.

3.2.6 Tugas dan wewenang biro jaminan mutu

Mempunyai tugas dan wewenang dibidang audit, pembinaan dan pengembangan, memberikan informasi tentang mutu kepada semua unsure dilingkungan perusahaan, membuat program kerja berkala yang merupakan penjabaran dair rencana kerja dan anggaran perusahaan serta memberikan bimbingan fungsional keseluruhan unit usaha.

3.2.7 Tugas dan wewenang biro pemasaran proyek dan gedung

Mempunyai tugas dan wewenang dibidang perintisan dan penganggaran proyek, melakukan komunikasi dengan calon pemberi tugas dan mitra usaha, membuat program kerja yang merupakan penjabaran dari rencana kerja dan anggaran perusahaan serta memberikan informasi kepada semua unsure dikantor pusat.

3.2.8 Tugas dan wewenang biro perencanaan dan pengendalian proyek

Mempunyai tugas dan tanggungjawab dibidang perenanaan dan pengendalian proyek gedung di wilayah dan cabang, kegiatan divisi, kerjasama operasi dan melakukan komunikasi dengan pemberi tugas dan mitra usaha. Memberikan informasi kepada semua unsure dikantor pusat, bimbingan fungsional keseluruhan unit usaha serta tindakan turun tangan untuk mengatasi proyek yang mengalami potensial atau kondisi kritis.

3.2.9 Tugas dan wewenang kepala wilayah /divisi

Memimpin pengelolaan wilayah / divisi dalam usaha mencapai tujuan wilayah. Mewakili direksi untuk kepentingan perusahaan di daerah usahanya serta melakukan pembinaan langsung kepada cabang atau proyek di daerah usahanya.

Menyusun dan melaksanakan rencana kerja dan anggaran wilayah tiap tahun dan anggaran proyek di daerah usahanya. Mengembangkan perusahaan dengan memanfaatkan informasi pasar di bidang industri kontruksi dalam daerah usahanya.

Mempertanggungjawabkan realisasi perhitungan rugi laba proyek secara metode proyek selesai. Melakukan koordinasi kegiatan fungsional dan pembinaan sumber daya manusia. Melaksanakan setiap perintah direksi, untuk meningkatkan pengelolana wilayah / divisi.

3.3 Metode Penelitian

Dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat korelasional yaitu metode penelitian untuk mengetahui hubungan satu atau lebih variabel tertentu. Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

3.4 Hipotesis

Hipotesis ini bersifat teoritis, merupakan dugaan sementara dari hasil penelitian yaitu diduga pemeliharaan sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Waskita Karya Jakarta. Sesuai dengan hal ini tersebut penulis melakukan pengujian hipotesis yaitu terdiri dari :

Pernyataan hipotesisnya adalah diduga bahwa ada hubungan antara variable pemeliharaan dengan variabel kepuasan kerja karyawan, atau di tuliskan sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$: Tidak ada hubungan antara pemeliharaan (variabel x) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel y)

$H_a : \rho \neq 0$: Ada hubungan antara pemeliharaan kerja karyawan (variabel x) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel y)

3.5 Variabel dan pengukurannya

Sugiono menyatakan bahwa variabel didalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti yang mempunyai variasi

antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. (Husein umar 2008:106).

Adapun variable-variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel (X) Pemeliharaan

Yaitu persepsi karyawan terhadap pemeliharaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Variabel (Y) Kepuasan Kerja

Yaitu persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Adapun indikator-indikator dari variable X dan Y adalah :

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
	Pemeliharaan	1. Komunikasi	1. Memberitahu Perubahan 2. Memberi Jawaban 3. Mempertanyakan Keegiatan Diluar Pekerjaan 4. Mendiskusikan Masalah Pekerjaan
		2. Insentif	1. Tunjangan Kesehatan 2. Bonus 3. Lembur
		3. Program kesejahteraan	1. Kebersamaan Karyawan
		4. KKK	1. Ketersediaan Fasilitas Keselamatan kerja
		5. Hubungan industrial pancasila	1. Hubungan Pihak Manajemen dengan Pekerja

Sumber : Hasibuan (2002: 180)

3.7.2 Sampel penelitian

Jumlah sampel yang diambil dihitung berdasarkan metode slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Diketahui :

$$N = 98$$

$$e = 10\% \text{ atau } 0,1$$

maka :

$$\begin{aligned} n &= \frac{98}{1 + 98.(0,1)^2} \\ &= 49,49 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan jumlah sample sebanyak 49,49 atau 50 orang (responden).

3.8 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dan dapat diuji kebenarannya, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode riset lapangan.

Metode riset lapangan adalah metode yang mengadakan penelitian langsung pada perusahaan, metode yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data yang diperlukan.

Adapun jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah mengenai daa responden, pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan hubungan peranan pemeliharaan dengan kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengukur peranan pemeliharaan sumber daya manusia serta mengukur kepuasan kerja karyawan digunakan skala pengukuran Ordinal Linkert, yaitu data yang akan diklasifikasikan dibedakan dengan nilai dan mempunyai tingkat atau urutan tertentu.

Adapun analisis kuesioner dilakukan dengan memberi nilai-nilai dan hasil kuesioner berdasar skala linkert dengan bobot nilai sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|---------|
| A. Sangat setuju | bobot 5 |
| B. Setuju | bobot 4 |
| C. Biasa saja | bobot 3 |
| D. Tidak setuju | bobot 2 |
| E. Sangat tidak setuju | bobot 1 |

3.9 Metode Analisis Data

Untuk menguji hubungan antara variabel X atau independent (pemeliharaan) dengan variabel Y atau dependent (Kepuasan kerja) dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi

Melalui data yang diperoleh penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisis korelasi yaitu alat statistik yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara suatu variable dengan variabel lain dengan uji statistik atau juga dihitung dengan menggunakan rumus Rank Spearman, karena data yang akan dianalisa adalah data skala ordinal.

Rumus Rank Spearman :

$$r = 1 - \frac{6\sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi Spearman Rank

D_i : Selisih peringkat untuk setiap data

n : jumlah sampel atau data

Jika $r \sim 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara 2 variabel atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Jika $r \sim 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara 2 variabel kuat serta mempunyai hubungan yang searah, artinya hanya kenaikan nilai-nilai dari variabel x akan menyebabkan kenaikan juga terhadap nilai variabel y.

Jika $r \sim -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara 2 variabel kuat tetapi tidak searah, artinya adalah kenaikan nilai –nilai dari variabel x terjadi bersama-sama penurunan nilai variabel Y dan sebaliknya.

3.10 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi keeratan hubungan antara program pemeliharaan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan uji hipotesis terhadap koefisien korelasi. Dengan melakukan uji t memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan tersebut diterima atau ditolak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan. (Husein Umar, 2008:194)

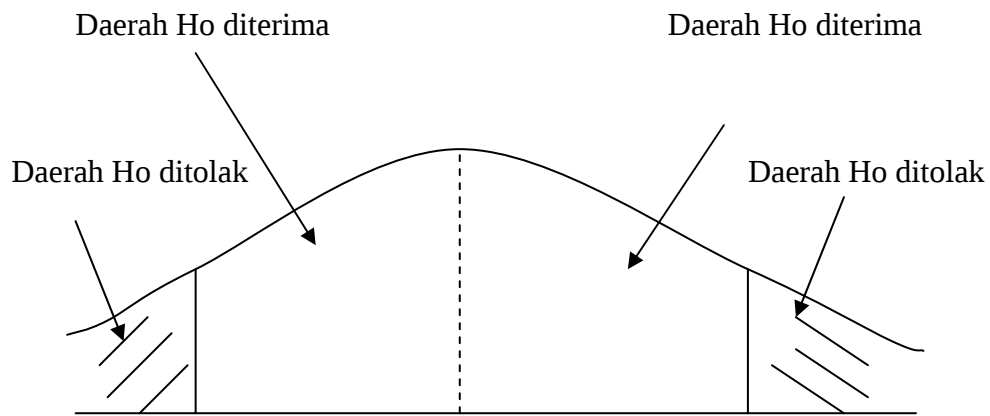
$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

1. Menentukan perumusan hipotesis

$H_o : \rho=0$, tidak ada hubungan antara variabel x dengan variabel y

$H_o : \rho \neq 0$, ada hubungan antara variabel x dengan variabel y

2. Menghitung t_{table} dengan derajat kebebasan $(dk)n-2$ dan menggunakan tingkat kepercayaan 95% serta tingkat nilai nyata 5%.
3. Penentuan titik kritis (daerah penerimaan atau penolakan H_o)



4. Pengambilan keputusan

- a. Menolak H_0 , bila $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $t_{hit} < -t_{tabel}$ berarti ada hubungan antara pemeliharaan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja.
- b. Menerima H_0 bila $-t_{tabel} < t_{hit} < t_{tabel}$ berarti maka H_a ditolak dan tidak ada hubungan pemeliharaan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja.

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Responden

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden yang digunakan adalah, antara lain :

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	30	60%
Wanita	20	40%
Total	50 Orang	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah.

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pria.

2. Karakteristik responden menurut status

Tabel 4.2

Karakteristik responden menurut status

Status	Frekuensi	Persentase
Sudah Menikah	41	82%
Belum Menikah	9	18%
Total	50 Orang	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas status responden adalah sudah menikah.

3. Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTP	-	-
SLTA	10	20%
Diploma	10	20%
S-1	20	40%
S-2	10	20%
Total	50 Orang	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S-1.

4. Karakteristik responden menurut lamanya bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik responden menurut lamanya bekerja

Lama bekerjanya	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	1	2%
1 – 3 tahun	6	12%
4 – 6 tahun	10	20%
7 – 9 tahun	18	36%
> 10 tahun	15	30%
Total	50 Orang	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerjanya responden yaitu antara 7 – 8 tahun.

5. Karakteristik responden menurut usia

Tabel 4.5

Karakteristik responden menurut usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	8	16%
20 – 27 tahun	9	18%
28 – 35 tahun	15	30%
36 – 43 tahun	10	20%
> 44 tahun	8	16%
Total	50 Orang	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden adalah antara 28 – 35 tahun.

4.2. Analisis Uji Validitas Kuesioner

Setelah responden menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, maka peneliti akan melakukan analisis uji validitas terhadap kuesioner tersebut. Adapun hasil dari analisis uji validitas kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel di berikut ini :

1. Analisis uji validitas dari pertanyaan variabel pemeliharaan

Tabel 4.6

Analisis uji validitas dari pertanyaan variabel pemeliharaan

		Memberitahu perubahan	Memberi jawaban	Mempertanya kan kegiatan di luar pekerjaan	Mendisk usikan masalah pekerjaan	Tunjang- an kesehatan	Bonus	Lembur	Kebersam- aan karyawan	Ketersedia an fasilitas keselamat an kerja	Hubungan dengan pihak manajemen dengan pekerja
Anti image Covariance	Memberitahu an perubahan	,384	-,092	-,067	-,112	-,020	-,089	-,049	,059	-,069	-,014
	Memberi jawaban	-,092	,516	-,111	-,019	-,146	,087	-,053	-,002	,097	-,105
	Mempertanya kan kegiatan di luar pekerjaan	-,067	-,111	,454	-,099	-,007	-,086	-,066	,102	-,129	,065
	Mendiskusik an masalah pekerjaan	-,112	-,019	-,099	,466	,069	,004	-,076	-,186	-,001	-,043
	Tunjangan kesehatan	-,020	-,146	-,007	,069	,398	-,100	-,009	-,066	-,089	-,085
	Bonus	-,089	,087	-,086	,004	-,100	,342	-,132	-,066	-,089	-,085
	Lembur	-,049	-,053	-,066	-,076	-,009	-,132	,534	-,068	,063	-,110
	Kebersamaan karyawan	,059	-,002	,102	-,186	-,066	-,068	-,026	,026	-,011	,095
	Ketersediaan fasilitas keselamatan kerja	-,069	,097	-,129	-,001	-,089	,063	-,011	-,094	,569	-,126
	Hubungan dengan pihak manajemen dengan pekerja	-,014	-,105	,065	-,043	-,085	-,110	,095	-,076	-,126	,421
Anti image Corellation	Memberitahu an perubahan	,914 ^a	-,206	-,160	-,265	-,050	-,246	-,109	,130	-,147	-,034
	Memberi jawaban	-,206	,847 ^a	-,229	-,038	-,321	,207	-,102	-,004	,180	-,226
	Mempertanya kan kegiatan di luar pekerjaan	-,160	-,229	,869 ^a	-,215	-,017	-,218	-,134	,207	-,253	,149
	Mendiskusik an masalah pekerjaan	-,265	-,038	-,215	,873 ^a	,159	,011	-,152	-,372	-,002	-,098
	Tunjangan kesehatan	-,050	-,321	-,017	,159	,891 ^a	-,272	-,020	-,143	-,187	-,207
	Bonus	-,246	,207	-,218	-,011	-,272	,859 ^a	-,309	-,158	,143	-,291
	Lembur	-,109	-,102	-,134	-,152	-,020	-,309	,901 ^a	-,048	-,019	,201
	Kebersamaan karyawan	,130	-,004	,207	-,372	-,143	-,158	-,048	,845 ^a	-,171	-,160
	Ketersediaan fasilitas keselamatan kerja	-,147	,180	-,253	-,002	-,187	-,143	-,019	-,171	,865 ^a	-,257
	Hubungan dengan pihak manajemen dengan pekerja	-,034	-,226	,149	-,098	-,207	-,291	,201	-,160	-,257	-,867 ^a

A measures of sampling adequacy (MSA)

Dari hasil analisis uji validitas kuesioner pada variabel pemeliharaan, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dari variabel pemeliharaan adalah valid. Validitas tersebut terlihat dari hasil analisis uji validitas kuesioner pada variabel pemeliharaan yang total dari sepuluh pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang positif dan besarnya $> 0,3$ (Sugiyono, 2003 : 115).

2. Analisis uji validitas dari pertanyaan variabel kepuasan kerja

Tabel 4.7
Analisis uji validitas dari pertanyaan variabel kepuasan kerja

		Menarik	Nyaman	Memaksakan diri	Antusias	Kemajuan	Kesuksesan	Menantang	Kenikmatan bekerja	Menetapkan tujuan	Menyediakan peluang
Anti image C	Menarik	,0615	-,057	-,081	,040	-,082	-,136	,096	-,163	,078	-,093
	Nyaman	-,057	,484	-,189	-,013	-,079	-,022	-,052	-,006	-,046	,069
	Memaksakan diri	-,081	-,189	,416	,044	-,073	-,035	-,091	,043	-,133	,071
	Antusias	,040	-,013	,044	,702	-,189	-,110	-,019	-,033	-,095	,043
	Kemajuan	-,082	-,079	-,073	-,189	,553	-,051	-,053	,059	,082	-,160
	Kesuksesan	-,136	-,022	-,035	-,110	-,051	,484	-,195	,030	-,031	,072
	Menantang	,096	-,052	-,091	-,019	-,053	-,195	,455	-,179	,097	-,020
	Kenikmatan bekerja	-,163	,006	,043	-,033	,059	-,030	-,179	,474	-,156	-,072
	Menetapkan tujuan	,078	,046	-,133	-,095	,082	,031	,097	-,156	,399	-,235
	Menyediakan peluang	-,093	,069	,071	,043	,160	,072	-,020	-,072	-,235	,482
Anti image C	Menarik	,796 ^a	-,105	-,160	,060	-,140	-,249	,181	-,301	,157	-,170
	Nyaman	-,105	,858 ^a	-,421	-,023	-,153	-,046	-,110	-,012	-,104	,144
	Memaksakan diri	-,160	-,421	,804 ^a	,081	-,151	-,078	-,210	,096	-,327	,159
	Antusias	,060	-,023	,081	,832 ^a	-,304	-,189	-,034	-,057	-,180	,074
	Kemajuan	-,140	-,153	-,151	-,304	,808 ^a	-,099	-,106	,114	,174	-,310
	Kesuksesan	-,249	-,046	-,078	-,189	-,099	,829 ^a	-,415	,063	-,070	,150
	Menantang	,181	-,110	-,210	-,034	-,106	-,415	,763 ^a	-,385	,227	-,042
	Kenikmatan bekerja	-,301	-,012	,096	-,057	,114	,063	-,385	,768 ^a	-,360	-,150
	Menetapkan tujuan	,157	-,104	-,327	-,180	,174	-,070	,227	-,360	,650 ^a	-,536
	Menyediakan peluang	-,170	,144	,159	,074	-,310	,150	-,042	-,150	-,536	,632 ^a

A measures of sampling adequacy (MSA)

Dari hasil analisis uji validitas kuesioner pada variabel kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dari variabel kepuasan kerja adalah valid. Validitas tersebut terlihat dari hasil analisis uji validitas kuesioner pada variabel kepuasan kerja yang total dari sepuluh pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang positif dan besarnya $> 0,3$ (Sugiyono, 2003 : 115)

4.3 Analisis Variabel Pemeliharaan

Berikut ini adalah tabel dari hasil rekapitulasi untuk variabel pemeliharaan atau variabel X :

Tabel 4.8
Hasil rekapitulasi variabel pemeliharaan

Indikator	Penilaian				
	5	4	3	2	1
Memberitahu perubahan	8	24	18	-	-
Memberi jawaban	7	25	18	-	-
Mempertanyakan kegiatan diluar pekerjaan	6	21	22	1	
Mendiskusikan masalah pekerjaan	5	26	19	-	-
Tunjangan kesehatan	4	17	22	6	1
Bonus	4	21	14	10	1
Lembur	6	23	17	4	-
Kebersamaan karyawan	4	21	22	3	-
Ketersediaan fasilitas keselamatan kerja	5	22	21	2	-
Hubungan pihak manajemen dengan pekerja	6	13	23	8	-
Jumlah	55	213	196	34	2

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan persepsi karyawan terhadap pemeliharaan adalah mendiskusikan masalah.

4.4 Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah tabel dari hasil rekapitulasi untuk variabel kepuasan kerja atau variabel Y :

Tabel 4.9
Hasil rekapitulasi variabel Kepuasan kerja

Indikator	Penilaian				
	5	4	3	2	1
Menarik	4	13	28	5	-
Nyaman	6	23	15	6	-
Tidak memaksakan diri	10	19	19	2	-
Antusias	6	32	10	2	-
Kemajuan	3	28	18	1	-
kesuksesan	7	19	21	2	1
menantang	6	23	21	-	-
kenikmatan	17	19	14	-	-
Menetapkan tujuan	13	28	9	-	-
Jumlah	72	204	155	18	1

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja adalah bahwa karyawan menemukan kenikmatan yang sesungguhnya dalam pekerjaannya.

4.5 Analisis Korelasi Antara Variabel Pemeliharaan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Sehubungan dengan adanya dugaan terdapat hubungan antara variabel pemeliharaan dengan variabel kepuasan kerja karyawan, maka analisis berikut ini adalah dengan menggunakan uji korelasi. Uji ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel ini, maka hipotesis mengenai korelasi ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : \rho = 0$, tidak ada hubungan antara pemeliharaan dengan kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$, Ada hubungan antara pemeliharaan dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Nilai kepercayaan 95%, dengan nilai kesalahan (α) = 5%.

3. Statistika uji yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji t.

4. Asumsi : Tolak H_0 bila nilai taraf signifikansi $< 0,05$, terima H_0 bila nilai taraf signifikansi $> 0,05$.

Hasil dari analisis yang telah diuji dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Uji korelasi antara variabel pemeliharaan dengan
variabel kepuasan kerja

Correlations			Pemeliharaan SDM	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Pemeliharaan SDM	Correlation Coefficient	1,000	,963**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,963**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

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

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa antara data X (variabel pemeliharaan) dengan data Y (variabel kepuasan kerja karyawan) mempunyai nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,963. Nilai tersebut berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat, sedangkan untuk melihat nilai signifikansinya maka dapat dilihat pada sig. dengan nilai 0,000 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_1 . Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut signifikan.

Kesimpulan dari hasil pengujian adalah bahwa pemeliharaan mempunyai hubungan yang kuat, dan signifikan dengan kepuasan kerja, artinya dengan adanya pemeliharaan yang semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang hubungan pemeliharaan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Waskita Karya, Jakarta, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemeliharaan yang diberikan oleh P.T.Waskita Karya, Jakarta, kepada karyawan, dirasakan karyawan bahwa adanya kesempatan untuk mendiskusikan masalah.
2. Karyawan P.T.Waskita Karya, Jakarta sudah memiliki kepuasan kerja dengan merasakan kenikmatan yang sesungguhnya dalam pekerjaan.
3. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel pemeliharaan dengan kepuasan kerja karyawan pada P.T.Waskita Karya, Jakarta yang terlihat dari hasil korelasi dengan menggunakan rumus Rank Spearman dengan hasil $r = 0,963$ dan tingkat signifikannya $0,000$, maka H_0 ditolak yang berarti pemeliharaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, artinya dengan adanya pemeliharaan yang semakin baik, maka akan kepuasan kerja karyawan pada PT.Waskita Karya, Jakarta semakin baik.

5.2 Saran

Setelah melihat hasil dari penelitian antara hubungan pemeliharaan dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan perhitungan korelasi, maka penulis mencoba untuk memberikan saran bagi PT.Waskita Karya, jakarta agar PT. Waskita Karya Jakarta, sebaiknya benar-benar memperhatikan cara-cara pemberian pemeliharaan serta lebih benar – benar memperhatikan bonus, sebagai salah satu unsur pemeliharaan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Richard L. Daft 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi*. Penerbit UNDIP, Semarang.
- Husein Umar. 2003. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- J. Winardi. 2003. *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- J. Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi, Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Pandji Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Edisi Baru, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sanapiah Faisal. 2005. *Format-Format Penelitian Sosial*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

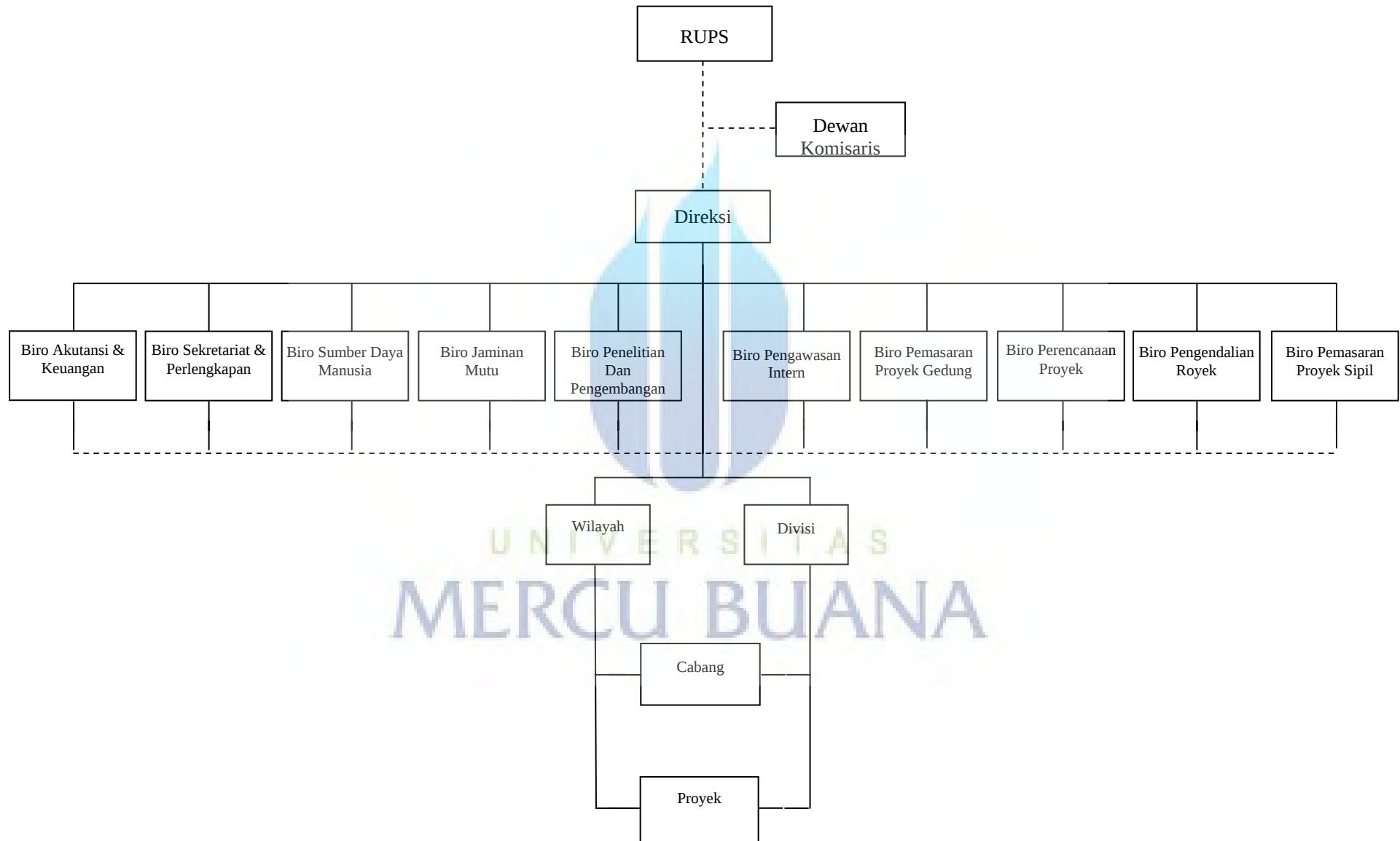
Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid Pertama, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid Kedua, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Wahid Sulaiman. 2005. *Statistik Non Parametrik Contoh Kasus Dan Pemecahannya Dengan SPSS*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.



STRUKTUR ORGANISASI PERSERO PT. WASKITA KARYA



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama : Irwanto
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Tempat , tanggal lahir : Jakarta, 14 September 1986
4. Agama : Islam
5. Status : Belum menikah
6. Alamat : Villa Pamulang DF12 No. 12
Depok 16517
7. Telepon/Hp : 085694394310

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Mekar Sari II Cimanggis Depok, Lulus tahun 1998
2. SMP PGRI 363 Jakarta, Lulus tahun 2001
3. SMU Muhammadiyah 25 Jakarta, Lulus tahun 2004
4. Universitas Mercu Buana Jakarta, Lulus tahun 2009

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Hormat saya,

Irwanto