

**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA
PT. GUNANUSA UTAMA FABRICATORS**

SKRIPSI

N a m a : AAS TAJUDIN

N I M : 43106110147



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA
PT. GUNANUSA UTAMA FABRICATORS**

SKRIPSI

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

N a m a : AAS TAJUDIN

N I M : 43106110147



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aas Tajudin

NIM : 43106110147

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan 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, Pebruari 2009

Aas Tajudin
NIM. 43106110147

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AAS TAJUDIN
N I M : 43106110147
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators.
Tanggal Ujian Skripsi : 20 Maret 2009



Disahkan Oleh :

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Drs. Ali Mashar, MM)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen S1

(Dra. Yuli Harwani R., MM)

Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga K., SE, MM)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PT. GUNANUSA UTAMA FABRICATORS**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

N a m a : AAS TAJUDIN

N I M : 43106110147

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada Tanggal 20 Maret 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Drs. Ali Mashar, MM)

Anggota Dewan Penguji

(Dra. Aty Herawati, M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Y u h a s r i l, SE, ME)

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah banyak memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators..

Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Universitas Mercu Buana, Jakarta. Kenyataannya hasil karya manusia tidak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Drs. Ali Mashar, MM selaku dosen pembimbing, Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah banyak meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga tidak lupa menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bpk. Dr. Ir. Suharyadi, Msi selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Ibu Dra. Yuli Harwani R., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.

3. Bpk. Arief Bowo Prayoga K., SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Seluruh Dosen yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Seluruh Staff TU yang telah membantu kelancaran administrasi dalam penulisan skripsi.
6. Seluruh karyawan PT. Gunanusa Utama Fabricators yang telah memberikan informasinya.
7. Istri dan anak-anakku tercinta atas pengertiannya dan telah banyak memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan Jurusan Manajemen, atas dukungan semangat dan kekompakkan selama menjalani perkuliahan.
9. Semua pihak yang telah membantu kelancaran hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis memanjatkan do'a semoga Allah SWT memberikan ganjaran yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Amiin.....amiin.. Ya robbal 'alamiin.

Jakarta, Pebruari 2009.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan	3
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	4
1.4 Batasan Masalah.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ..	5

2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	5
2.3	Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan	9
2.4	Jenis-jenis Program Kesejahteraan Karyawan	10
2.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Program Kesejahteraan Karyawan.....	11
2.6	Manfaat dan Tujuan Program Kesejahteraan Karyawan	12
2.7	Pengertian Semangat Kerja.....	13
2.8	Peranan Semangat Kerja	14
2.9	Indikasi-indikasi Turunnya Semangat Kerja.....	15
2.10	Hubungan antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan	17

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Obyek Penelitian	19
3.1.1	Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian.....	19
3.1.2	Sejarah Singkat	19
3.1.3	Visi dan Misi.....	20
3.1.4	Struktur Organisasi	22
3.2	Desain Penelitian.....	27
3.3	Hipotesis.....	28
3.4	Variabel dan Skala Pengukuran	28
3.5	Metode Pengumpulan data	30
3.6	Jenis Data	30
3.7	Populasi dan Sampel	31

3.8	Metode Analisis Data.....	32
3.8.1	Analisis Kuantitatif deskriptif.....	32
3.8.2	Analisa Korelasi Pearson Product Moment (PPM).	33
3.8.3	Uji Hipotesis	36

BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisis Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan...	37
4.2	Analisis Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan ...	47
4.2.1	Analisis Deskriptif Identitas Responden.....	48
4.2.2	Analisis Deskriptif Program Kesejahteraan Karyawan	51
4.2.3	Analisis Deskriptif Semangat Kerja.....	61
4.3	Analisis Korelasional dan Uji Hipotesis	71
4.3.1	Pengujian Hipotesis.....	71
	a. Berdasarkan Probabilitas	73
	b. Berdasarkan tanda ** yang diberikan SPSS	73
	c. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	75
5.2	Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 :	Struktur Organisasi
Lampiran 2 :	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3 :	Rekapitulasi Hasil Variabel X.....
Lampiran 4 :	Rekapitulasi Hasil Variabel Y.....
Lampiran 5 :	Rekapitulasi Hasil Variabel XY
Lampiran 6 :	Daftar Tabel r
Lampiran 7 :	Surat Ijin dan Pengantar Penelitian



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Variabel dan Skala Pengukuran	29
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	35
Tabel 4.1 Biaya Program Kesejahteraan Karyawan PT. Gunanusa Utama Fabricators	41
Tabel 4.2 Tingkat Absensi	43
Tabel 4.3 Tingkat Produktivitas Karyawan.....	44
Tabel 4.4 Tingkat Labour Turn Over	46
Tabel 4.5 Rekapitulasi Karakteristik Responden	51
Tabel 4.6 Rekapitulasi Deskriptif Program Kesejahteraan Karyawan....	59
Tabel 4.7 Rekapitulasi Deskriptif Semangat Kerja Karyawan	68
Tabel 4.8 Descriptive Statistics.....	70
Tabel 4.9 Correlations	70



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Jenis Kelamin responden.....	48
Gambar 4.2 Usia Responden.....	48
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	49
Gambar 4.4 Masa Kerja Responden	50
Gambar 4.5 Keadilan Pemberian Program Kesejahteraan Karyawan ...	52
Gambar 4.6 Kebijakan Cuti yang diberikan perusahaan.....	52
Gambar 4.7 THR yang memuaskan dan adil	53
Gambar 4.8 THT yang memberikan rasa aman dan tenteram	54
Gambar 4.9 Adanya Program ASTEK.....	54
Gambar 4.10 Sarana Kesehatan dan Poliklinik.....	55
Gambar 4.11 Sarana Pengembangan Hobi	56
Gambar 4.12 Fasilitas Kafetaria dan Koperasi	57
Gambar 4.13 Program Pendidikan untuk pengembangan karier	57
Gambar 4.14 Program Kesejahteraan Karyawan memberi rasa tenang...	58
Gambar 4.15 Total Penilaian Variabel Program Kesejahteraan Karyawan	60
Gambar 4.16 Absensi ketika hari kejeput.....	61
Gambar 4.17 Izin tidak masuk kerja	61
Gambar 4.18 Perpindahan/turn over karyawan.....	62
Gambar 4.19 Hubungan baik atasan dan bawahan dan teman sekerja	63
Gambar 4.20 Fasilitas biaya kesehatan/pengobatan	64
Gambar 4.21 Kekhawatiran menghadapi pensiun dan PHK.....	64
Gambar 4.22 Kerusakan bahan baku dan peralatan kerja.....	65
Gambar 4.23 Efisiensi dan efektivitas waktu kerja.....	66
Gambar 4.24 Adanya tuntutan/demonstrasi kebijakan perusahaan	67
Gambar 4.25 Kenyamanan bekerja dan ketenangan beragama	67
Gambar 4.26 Total Penilaian Variabel Semangat Kerja	69

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Struktur Organisasi PT. Gunanus Utama Fabricators
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Rekapitulasi Hasil Variabel X.....
Lampiran 4	Rekapitulasi Hasil Variabel Y
Lampiran 5	Rekapitulasi Hasil Variabel XY
Lampiran 6	Daftar Tabel r
Lampiran 7	Surat Ijin dan Pengantar Penelitian.....



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan. Data diperoleh melalui survey dan kuesioner kepada 38 responden yaitu karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators yang beralamat Jl. Bendungan Hilir Raya No. 60 Jakarta. Dalam pengambilan data menggunakan *Purposive Sampling* dengan jenis *Judgement Sampling*, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasional dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian program kesejahteraan karyawan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji probabilitas dan perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,787. Sedangkan dari perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,787 > 0,424$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan.

Meskipun kedua variabel berkorelasi kuat, perusahaan harus memperbaiki kualitas program kesejahteraan karyawan, menginformasikan dengan jelas program tersebut dan sebaiknya meninjau kembali mengenai sarana pengembangan hobi. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar meneliti pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: program kesejahteraan karyawan, semangat kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha untuk meningkatkan pembangunan diperlukan faktor produksi yang sangat penting antara lain dengan tersedianya sumber daya manusia dengan jumlah dan kualitas yang memadai. Sumber daya manusia merupakan penggerak produksi yang bergerak ke arah pembangunan daerah dan nasional secara menyeluruh dan oleh karena itu sumber daya manusia harus diubah menjadi kekuatan besar bagi pembangunan dan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak berjalannya roda perusahaan, tanpa mengesampingkan peranan dari faktor-faktor produksi lain seperti: ketersediaan bahan baku, modal, mesin dan teknologi, tidaklah berarti apa-apa jika teknologi yang canggih didukung modal besar tanpa ada campur tangan manusia yang menjalankan dan mengelolanya, maka tidak akan berarti bagi peningkatan produksi perusahaan.

Untuk memotivasi karyawan agar mampu bekerja dengan baik, perusahaan harus berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan pemberian program kesejahteraan karyawan.

Program kesejahteraan yang juga merupakan program jaminan sosial adalah sesuatu yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja

karyawan dan mempertahankan karyawan yang berpengalaman yaitu pemenuhan kebutuhan diluar gaji atau upah yang diberikan. Program ini dapat berbentuk kegiatan fasilitas, tunjangan seperti penyediaan kantin, penyediaan sarana ibadah, pelayanan kesehatan, tunjangan hari raya, pengadaan rekreasi dan sebagainya.

Program kesejahteraan karyawan tersebut dalam penyelenggaraan tentunya diperlukan biaya yang tidak sedikit yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan. Seharusnya biaya untuk program kesejahteraan karyawan harus sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Jika tidak, maka biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan tersebut merupakan pemborosan. Pemberian program kesejahteraan tersebut merupakan investasi (penanaman modal) dalam bentuk sumber daya manusia.

Dengan program ini perusahaan ikut mengembangkan kemampuan seorang karyawan dan diharapkan para karyawan memiliki semangat, kreatifitas dan produktifitas yang lebih baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut program kesejahteraan karyawan yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai sasaran yang dituju dan menuangkan dalam skripsi dengan judul : **"Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators"**.

1.2 Perumusan Masalah

Salah satu tujuan dari pemberian program kesejahteraan karyawan adalah untuk memotivasi karyawan agar kualitas dan produktivitas kerjanya meningkat melalui peningkatan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang telah dilaksanakan oleh PT. Gunanusa Utama Fabricators?
2. Bagaimana hubungan antara pemberian program kesejahteraan yang diberikan perusahaan dengan semangat kerja karyawannya yang dilaksanakan oleh PT. Gunanusa Utama Fabricators?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang berikan oleh PT. Gunanusa Utama Fabricators.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa tentang hubungan pemberian program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja dalam suatu perusahaan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian dan penulisan skripsi ini memiliki 3 kegunaan yaitu :

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan berfikir tentang teori dan praktek yang ada di lapangan mengenai hubungan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators.

b. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah dalam perbaikan masa depan.

c. Bagi Universitas

Agar bisa dimanfaatkan sebagai tambahan informasi dan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

1.4 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan serta kemampuan penulis, maka dalam penulisan skripsi ini permasalahan dibatasi hanya mengenai hubungan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan pada Procurement Departement PT. Gunanusa Utama Fabricators.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Husein Umar (2004 : 3) dalam bukunya “Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi” mendefinisikan:

Manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Dr. Mutiara S. Panggabean, ME Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 15) Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai:

Suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian-pengertian diatas, maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan atau pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, individu dan sosial.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Setelah penulis memaparkan beberapa definisi dari manajemen sumber daya manusia maka berikut ini penulis menjelaskan fungsi dari manajemen

sumber daya manusia. Fungsi MSDM adalah fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Menurut Flippo (2000:6) ada beberapa fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia.

1. Fungsi pertama dari MSDM menurut Flippo (2000:6) adalah fungsi manajerial yang merupakan fungsi dalam hal manajemen atau pengaturan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Berkaitan erat dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta 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, dan masyarakat

- b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk

mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi kedua dari MSDM menurut Flippo (2000:6) yaitu fungsi operasional yang meliputi :

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*development and training*)

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

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi 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 layak. 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.

d. Integrasi (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Integrasi merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau

bekerja sana sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. 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 menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.3 Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan

Menurut Heidjarachman dalam buku Manajemen Personalia (1994: 253) mengatakan bahwa : *“Program kesejahteraan merupakan salah satu fungsi pemeliharaan karyawan dalam hal menjaga kondisi fisik dan mental dari karyawan”*.

Sedangkan menurut Dr. Mutiara S. Panggabean, ME dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” oleh (2002:101) secara umum “*program kesejahteraan karyawan merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan*”.

2.4 Jenis-jenis Program Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis program kesejahteraan/tunjangan menurut Dr. Mutiara S. Panggabean, ME dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002: 96) dapat dibedakan menjadi beberapa kategori utama meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*Payment for time not worked*)

Contoh-contoh dalam bidang ini mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu mencuci tangan dan buang air kecil, waktu ganti pakaian, cuti, hari libur, cuti sakit, cuti karena alasan pribadi, waktu untuk memberikan suara (dalam PEMILU) dan tugas untuk menjadi juri (dalam pengadilan) yang dibayar.

2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya (*Hazard protection*)

Ada bahaya tertentu yang pada umumnya harus dihadapi oleh semua orang, misalnya penyakit, keadaan cedera, hutang, pengangguran ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian, dalam menghadapi keadaan itu karyawan (dan tanggungannya) harus tetap mendapat penghasilan, karena itulah perlu tunjangan khusus untuk itu.

3. Pelayanan Karyawan (*Employee service*)

Semua orang harus diberikan pelayanan tertentu secara berkesinambungan, seperti makanan, perumahan, nasehat serta rekreasi dan sebagainya. Kecenderungan organisasi untuk menyediakan pelayanan-pelayanan biasa dan rutin semacam itu menjadi nyata dengan adanya program-program tunjangan seperti kafetaria, bantuan dalam perumahan, pelayanan kesehatan, pinjaman dengan biaya rendah dan sebagainya.

4. Pembayaran yang dituntut oleh Hukum

Program-program bantuan karyawan yang diatur oleh undang-undang meliputi kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan.

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Program Kesejahteraan Karyawan

Perkembangan program-program kesejahteraan telah mengalami perubahan yang cukup pesat dengan adanya perhatian terhadap faktor-faktor kesejahteraan karyawan. Perhatian pengusaha semakin meningkat seiring dengan perhatian pemerintah terhadap persoalan kesejahteraan karyawan, persaingan yang semakin ketat, juga timbulnya organisasi buruh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi makin berkembangnya program kesejahteraan karyawan antara lain disebabkan oleh:

1. Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya taraf

pendidikan.

2. Tuntutan serikat karyawan.
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang.
4. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak begitu saja menaikkan tingkat upah dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para karyawannya.

2.6 Manfaat dan Tujuan Program Kesejahteraan Karyawan

Manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan program kesejahteraan karyawan menurut Heidjrachamn dan Suad Husnan (1994: 269) adalah:

1. Penarikan tenaga kerja yang efektif.
2. Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan.
3. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.
4. Memperbaiki hubungan masyarakat.
5. Mengurangi pengaruh organisasi buruh.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1995:204) tujuan pemberian program kesejahteraan adalah:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan.
5. Menciptkan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan karyawan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Program kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2001:182) adalah:

“Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah”.

2.7 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Guba (1958) yang diterjemahkan oleh Dr. Mutiara S. Panggabean, ME dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2002: 21) ada

2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja, adalah sebagai berikut:

1. *“Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu”*
2. *“Semangat kerja adalah pemilihan atau kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja dan pimpinan”.*

2.8 Peranan Semangat Kerja

Semangat kerja/upaya kerja erat kaitannya dengan kepuasan yang diperoleh seseorang karena pada dasarnya sifat manusia selalu merasa belum cukup, dapat dikatakan bahwa seseorang yang merasa puas dengan apa yang didupatkannya, maka akan menimbulkan suatu gairah baru untuk mendapatkan sesuatu yang lebih dari yang telah didupatkannya saat ini.

Dr. Mutiara S. Panggabean, ME dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:21) mengatakan bahwa perilaku karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mendorong yaitu sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Sikap itu tergantung pada apa yang mereka peroleh di tempat kerja. Jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap yang positif atas perlakuan itu. Sebaliknya, jika mereka merasakan bahwa perlakuan yang mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif (mereka merasa tidak puas).

Dengan demikian jelaslah bahwa semangat kerja akan mempunyai peranan yang cukup besar di dalam meningkatkan efektifitas suatu organisasi.

2.9 Indikasi-Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya “Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia” (1996: 97) dikatakan bahwa indikasi-indikasi turunnya semangat kerja karyawan antara lain adalah:

1. Turun atau rendahnya produktivitas karyawan

Menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain-lain. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka semangat kerja dan kegairahan kerja menurun, meskipun demikian sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti terlebih dahulu kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja.

2. Tingkat absensi yang naik dan turun.

Apabila semangat mulai menurun, maka karyawan akan malas datang untuk bekerja.

3. *Labour turn over* (tingkat perpindahan karyawan) yang tinggi.

Meningkatnya karyawan yang keluar masuk perusahaan disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

4. Tingkat kerusakan yang naik dan turun.

Tingkat kerusakan yang naik, baik terhadap bahan baku, barang jadi, maupun peralatan yang digunakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya.

5. Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan yang timbul dapat berupa ketidaksenangan kerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain, hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya, tetapi kegelisahan pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja dapat merugikan perusahaan.

6. Tuntutan yang seringkali terjadi.

Apabila terjadi tuntutan berarti adanya ketidakpuasan yang pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan seringkali terjadi tuntutan, maka perusahaan tersebut harus waspada.

7. Pemogokan

Pemogokan juga merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan hal lain akan menimbulkan tuntutan bila telah memuncak. Bila tuntutan ini tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan. Jadi pemogokan merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat dan kegairahan kerja.

2.10 Hubungan Antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan

Semangat Kerja Karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia suatu organisasi dapat dicapai dengan menyeimbangkan antara kemampuan dan kemauan anggota organisasi dalam mencapai hasil yang optimal sehingga menghasilkan prestasi yang tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemberian program kesejahteraan karyawan sebagai kompensasi atas partisipasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pentingnya program kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182) adalah:

“Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah.”

Sedangkan menurut Dr. Mutiara S. Panggabean, ME dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:21) mengatakan bahwa perilaku karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mendorong yaitu sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Sikap itu tergantung pada apa yang mereka peroleh di tempat kerja. Jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap yang positif atas perlakuan itu. Sebaliknya, jika mereka merasakan bahwa perlakuan yang mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif (mereka merasa tidak puas).

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup yang meliputi pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worked*), perlindungan ekonomi terhadap bahaya (*hazard protection*), pelayanan karyawan (*employee service*) dan pembayaran yang dituntut oleh hukum, akan menciptakan ketenangan maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian program kesejahteraan karyawan akan mempunyai hubungan dengan semangat kerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

Untuk dapat melakukan sebuah penelitian diperlukan adanya obyek yang akan diteliti karena dari obyek penelitian itulah akan diperoleh informasi dan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini. Penulis memilih obyek penelitian pada PT. Gunanusa Utama Fabricators, khususnya Procurement Departement yang beralamat di Jl.Bendungan Hilir Raya No. 60 Jakarta 10210, Jakarta Indonesia. Jadwal Penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2008 s.d bulan Januari 2009.

3.1.2 Sejarah Singkat

PT Gunanusa Utama Fabricators adalah pembangun terkemuka dari platform minyak dan gas di Indonesia. Perusahaan yang didirikan oleh Bapak Iman Taufik, seorang insinyur dan pengusaha di 1980. Untuk saat ini, perusahaan telah berhasil menyelesaikan lebih dari 100 struktur lepas pantai seperti produksi, kompresi, baik kepala platform / modul dan jaket mulai dari beberapa ratus ke lebih dari 5.000 ton masing-masing. Our major clients are Total, BP, Caltex/UNOCAL/Chevron, Kodeco, MAXUS, Conoco-Phillips etc. Klien utama kami adalah Total, BP, Caltex / Unocal / Chevron, Kodeco, Maxus, Conoco-Phillips dll.

Kami kesehatan, keselamatan dan lingkungan (HSE) sistem

manajemen mematuhi persyaratan yang ketat dari semua klien kami dan kami juga memiliki sertifikat ISO 9001:2000 oleh perusahaan Lloyd's Register. Perusahaan juga sertifikasi untuk U2, U dan sertifikasi S untuk perusahaan pressure vessels and boilers termasuk *electric dehydrators, separators, tanks, mechanical flotation units, heavy duty filters, water* dan *waste treatment plants* dan *waste heat*.

3.1.3 Visi dan Misi

a. Visi

To be a world class heavy engineering EPCI Company and a market leader within the oil and gas industry (Menjadi Perusahaan Rancang Bangun Kelas Dunia dan Terdepan di Bidang Minyak dan Gas).

b. Misi

To be a reputable public listed heavy engineering EPCI Company by the year 2009 (Menjadi Perusahaan Publik Rancang Bangun Terkemuka di Tahun 2009).

Share Values (Nilai Bersama)

- 1) *Commitment* : *Steadfast to the vision and mission of the company by working hard and remaining focused in its duties.*

Komitmen Berpegang teguh pada visi dan misi perusahaan dengan bekerja keras serta fokus dalam melaksanakan tugas.

- 2) *Honesty* : *Trustworthy and reliable to protect and preserve the interests of the stakeholders.*

Kejujuran : Terpercaya serta dapat diandalkan dalam melindungi dan memelihara hak yang berkepentingan (*stakeholder*)

- 3) *Integrity* : *Honorable and scrupulous in its undertakings.*

Integritas : Terhormat dan cermat dalam tindakan.

- 4) *Professionalism* : *Always uses its specialized knowledge in carrying its duties and will not undertake assignment beyond and its area of expertise.*

Profesionalisme : Selalu menggunakan pengetahuan spesialisasinya dalam melaksanakan tugas dan tidak melaksanakan penugasan di luar jangkauan keahliannya.

- 5) *Sincerity* : *Will always admit its shortcomings and continuously work hard to overcome them.*

Keikhlasan : Akan selalu mengakui kekurangan dan senantiasa bekerja keras untuk mengatasinya.

3.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari PT. Gunanusa Utama Fabricators dapat dilihat pada lampiran dalam skripsi ini.

Uraian Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang

a. Procurement Manager

Uraian tugas :

- 1) Memonitor dan mengontrol semua aktivitas pembelian, penerimaan dan pengiriman sesuai dengan jadwal dan prosedur.
- 2) Menyiapkan dan merekomendasikan penerbitan Purchase Order dan Subcontract.

Tanggung jawab:

- 1) Menyelenggarakan dan mengelola kegiatan pembelian, penerimaan dan pengiriman barang secara efektif dan efisien.
- 2) Memberikan support terhadap departemen lainnya dalam pembelian/pengadaan barang dan jasa beserta proposal tender.
- 3) Memastikan bahwa standar HSE diterapkan pada aktivitas procurement.

Wewenang:

- 1) Menetapkan vendor atau rekanan yang bisa diterima oleh Perusahaan.
- 2) Negosiasi terhadap vendor terpilih yang diusulkan oleh buyer, procurement coordinator atau project team.

b. Document Control

Uraian tugas :

- 1) Memastikan bahwa kearsipan dipelihara dengan baik.

Tanggung Jawab:

- 1) Bertanggung jawab terhadap penerimaan arsip.
- 2) Bertanggung jawab terhadap distribusi arsip.
- 3) Bertanggung jawab terhadap penyimpanan arsip.

Wewenang :

- 1) Mengajukan cara/system kearsipan agar lebih baik.

c. Tender/Proposal Coordinator

Uraian tugas :

- 1) Memonitor dan mempercepat penawaran vendor
- 2) Melakukan evaluasi terhadap penawaran vendor
- 3) Menyiapkan Procurement Bid Proposal

Tanggung Jawab:

- 1) Melakukan koordinai dengan Buyer, Tim Engineering dan Bidding
- 2) Memastikan bahwa proposal procurement diestimasi dengan benar.
- 3) Melakukan klarifikasi dengan vendor berkaitan dengan penawarannya.
- 4) Memperhatikan dan melaksanakan HSE di lingkungan kerja.

Wewenang :

Mengusulkan vendor terbaik untuk dimasukkan ke dalam Procurement Bid Proposal.

d. Project Procurement Manager**Uraian tugas :**

- 1) Mengusulkan dan merekomendasikan vendor pada manajemen berdasarkan Procurement Evaluation Sheet.
- 2) Koordinasi dengan Tim Proyek dan Klien.

Tanggung Jawab :

- 1) Bertanggung jawab bahwa material yang akan/sedang dibeli terkirim sesuai dengan jadwal, spesifikasi teknik dan memenuhi budged.
- 2) Mengkoordinasikan setiap aktifitas pembelian material project.
- 3) Memastikan bahwa prosedur procurement terimplementasi.
- 4) Memperhatikan dan melaksanakan HSE di lingkungan kerja.

Wewenang :

- 1) Melakukan penilaian terhadap vendor berkaitan dengan kemampuan dan kualitas vendor bersangkutan.

e. Lead Buyer**Tugas Pokok :**

- 1) Mengajukan rekomendasi kepada manajemen perihal penentuan vendor yang terpilih, dalam bentuk Procurement Evaluation Sheet.
- 2) Menentukan Blanket Order terhadap konsumabel tertentu atas

petunjuk Head Departement.

- 3) Mengkoordinasikan kegiatan harian buyer.
- 4) Memperhatikan dan melaksanakan HSE di lingkungan kerja.

Tanggung jawab :

- 1) Mengkoordinasikan bahwa material yang dibeli sesuai dengan spesifikasi dan harga terbaik serta pengiriman sesuai waktu.
- 2) Melakukan supervisi terhadap aktivitas Buyer.
- 3) Supervisi agar prosedur procurement diaplikasikan dengan baik.
- 4) Memperhatikan dan melaksanakan HSE di lingkungan kerja.

Wewenang :

- 1) Mengajukan rekomendasi mengenai vendor-vendor yang memenuhi persyaratan.
- 2) Melakukan penilaian (assessment) terhadap vendor.
- 3) Melakukan negosiasi final dengan vendor, atas arahan dari Head Departement.

f. Contract Coordinator

Tugas Pokok :

- 1) Melakukan evaluasi terhadap penawaran vendor dan merekomendasikan pemenang kepada BOD
- 2) Menyiapkan Subcontract Agreement.

Tanggung Jawab :

- 1) Melakukan koordinasi dengan Buyer, Tim Proyek.
- 2) Memastikan bahwa subkontrak dievaluasi dengan benar.

- 3) Melakukan klarifikasi dengan subkontraktor berkaitan dengan penawarannya.
- 4) Memperhatikan dan melaksanakan HSE di lingkungan kerja.

Wewenang:

- 1) Mengusulkan Subkontraktor terbaik sebagai pemenang.

g. Expeditor

Tugas Pokok :

- 1) Memonitor dan memperbaharui Procurement Monitoring Schedule.
- 2) Menyiapkan Expediting Report.

Tanggung Jawab :

- 1) Memastikan bahwa material terkirim oleh vendor sesuai dengan jadwal yang tertera dalam PO.
- 2) Mengumpulkan dan mendistribusikan VDRS.
- 3) Memastikan bahwa Shipping Document terkirim pada waktunya.
- 4) Memperhatikan dan melaksanakan HSE di lingkungan kerja.

Wewenang:

- 1) Memberikan rekomendasi kualifikasi mengenai vendor.
- 2) Mengajukan usulan penalty (Liquidated Damage) mengenai Vendor yang tidak mengirimkan material pada waktunya.

h. Buyer

Tugas Pokok :

- 1) Mengirimkan Inquiry.
- 2) Menerima dan melakukan evaluasi terhadap penawaran/quotation.

- 3) Melakukan korespondensi dan klarifikasi dengan vendor.
- 4) Melakukan koordinasi dengan tim proyek dan Engineering Dept datau User/Initiator mengenai material yang akan dibeli.

Tanggung Jawab :

- 1) Mencari penawaran yang terbaik dari vendor.
- 2) Menyiapkan tabulasi mengenai penawaran vendor dan melakukan review.
- 3) Evaluasi terhadap aspek teknis dan komersial mengenai penawaran dari vendor.
- 4) Memperhatikan dan melaksanakan HSE di lingkungan kerja.

Wewenang:

- 1) Mengajukan rekomendasi mengenai vendor-vendor yang memenuhi persyaratan.
- 2) Melakukan verifikasi teknik dan negosiasi komersial untuk mendapatkan harga terbaik.
- 3) Melakukan penilaian (assessment) terhadap vendor.

3.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasional. Metode korelasional adalah penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lainnya dengan menghitung koefisien korelasi, pengujian hipotesis dan uji statistik. Analisis korelasi disini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antara pemberian program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan permasalahan penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris. Penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut : "Diduga program kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan mempunyai hubungan yang erat dengan semangat kerja karyawan".

$H_0 = 0$ Tidak ada hubungan yang signifikan antara program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan.

$H_a \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan.

Atau dengan bentuk statistik adalah :

$H_0 : r_{yx} = 0$

$H_a : r_{yx} \neq 0$

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel adalah *"segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan"* (Sugiono, 2003: 31)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel X adalah Program Kesejahteraan Karyawan.
2. Variabel Y adalah Semangat Kerja Karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala Likert.

Tabel 3.1
Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Program Kesejahteraan Karyawan (X)	1. Program Pembayaran untuk waktu tidak bekerja	a. Keadilan program kesejahteraan karyawan	Skala Likert
		b. Kebijakan cuti	Skala Likert
		c. THR yang memuaskan dan adil	Skala Likert
		d. THT yang memberikan rasa aman dan tenteram	Skala Likert
	2. Program perlindungan ekonomis terhadap bahaya	a. Adanya program ASTEK	Skala Likert
		b. Sarana Kesehatan dan Poliklinik	Skala Likert
		c. Sarana Pengembangan Hobi	Skala Likert
	3. Program bentuk fasilitas	a. Fasilitas Kafetaria dan Koperasi	Skala Likert
		b. Program pendidikan	Skala Likert
Semangat Kerja (Y)	1. Tingkat absensi	a. Hari masuk kerja	Skala Likert
		b. Masuk kerja lebih awal	Skala Likert
	2. Tingkat produktivitas	a. Hubungan baik atasan bawahan	Skala Likert
		b. Efisiensi dan efektivitas waktu	Skala Likert
	3. Tingkat <i>turn over</i> karyawan	a. Intensitas kepindahan ke bagian lain	Skala Likert
	4. Tingkat kegelisahan	a. Kekawatiran biaya kesehatan	Skala Likert
		b. Kekawatiran Pensiun/PHK	Skala Likert
		c. Kenyamanan dalam bekerja	Skala Likert
	5. Tingkat kerusakan	a. Adanya kerusakan bahan baku/peralatan	Skala Likert
	6. Adanya tuntutan	a. Demonstrasi/pemogokan	Skala Likert

Sedangkan pengukuran yang digunakan skala likert diberi nilai berikut:

- 1) Apabila jawaban “a” diberi nilai 5
- 2) Apabila jawaban “b” diberi nilai 4
- 3) Apabila jawaban “c” diberi nilai 3
- 4) Apabila jawaban “d” diberi nilai 2
- 5) Apabila jawaban “e” diberi nilai 1

3.5 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah.

Dalam penelitian tentang hubungan program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators dalam pengumpulan data di lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode *Field Research* (riset lapangan), yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Gunanusa Utama Fabricators.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada Procurement Departement PT. Gunanusa Utama Fabricators.

3.6 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden, hasil dari kuesioner dan wawancara yang diolah dan dijadikan bahan data

dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi.

2. Data Sekunder

Merupakan data pelengkap yang diperoleh melalui pencatatan terhadap dokumen tertulis, arsip-arsip atau peraturan lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan skripsi

3.7 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Procurement Departement PT. Gunanusa Utama Fabricators yang berjumlah 62 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan sampel mewakili keseluruhan populasi. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jenis *judgement sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu. *Judgement sampling* merupakan metode memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro, 2003, p.119).

Untuk itu dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus rumus Slovin (Umar : 2004: 108) yaitu :

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

$$n = \frac{62}{1 + 62 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{62}{1 + 62 (0,01)}$$

$$n = \frac{62}{1,62}$$

$$n = 38$$

Keterangan :

N = Populasi

n = Sampel

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir 10 %

Sehingga sampel yang diambil yaitu 38 responden dalam penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis kuantitatif deskriptif

Untuk mengolah data yang diberikan oleh PT. Gunanusa Utama Fabricators mengenai program kesejahteraan karyawan, penulis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif.

- a) Penulis menganalisa kebijaksanaan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan tersebut.
- b) Membahas analisa ini, penulis menggunakan tabel biaya program kesejahteraan yang diberikan perusahaan dari tahun 2006 s/d 2008. Setelah kebijakan program kesejahteraan dianalisa secara kualitatif deskriptif, maka selanjutnya digunakan cara perhitungan Absensi, Labour Turnover, dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Absensi

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang}}{(\text{hari karyawan bekerja} + \text{hari tidak bekerja})} \times 100\%$$

Labour Turn over

$$\text{Tingkat LTO} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar/tahun}}{(\text{Jumlah rata-rata karyawan/tahun})} \times 100\%$$

Keterangan :

Jumlah rata-rata karyawan/tahun dihitung dengan menggabungkan jumlah seluruh karyawan pada awal tahun dan akhir tahun, lalu dibagi dua.

Dengan rumus :

$$X = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{Jumlah karyawan akhir tahun}}{2}$$

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Produksi}}{\text{Jumlah tenaga kerja (orang/hari/jam)}}$$

Kedua cara ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah semangat kerja karyawan menurun, tetap atau meningkat.

3.8.2 Analisa Korelasi Pearson Product Moment (PPM)

Selanjutnya untuk menganalisa hubungan program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan penulis menggunakan analisa kuantitatif yaitu statistik dengan menggunakan metode analisa korelasi.

Analisa korelasi untuk menganalisa hubungan pemberian program

kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan digunakan analisa korelasi yaitu: suatu analisa yang digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan/korelasi antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Untuk menghitung koefisien korelasi (r) digunakan rumus yang terdapat dalam buku Riset Sumber Daya Manusia oleh Drs. Husein Umar, SE, MM, MBA (2003:195) yaitu:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Besarnya hubungan antara variabel X dan Y

n = Jumlah atau banyaknya responden yang dijadikan sampel

x = Variabel yang menunjukkan kesejahteraan karyawan

y = Variabel yang menunjukkan semangat kerja karyawan

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang positif, yaitu makin besar nilai variabel X (independen) makin besar pula nilai variabel Y (dependen) atau makin besar nilai variabel X (independen) makin kecil pula nilai variabel Y (dependen).
- b. Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (independen) maka makin besar nilai variabel Y (dependen) atau makin besar nilai variabel X (independen), makin

kecil pula nilai variabel Y (dependen).

- c. Jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (independen) dengan variabel Y (dependen).
- d. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ telah terjadi hubungan sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 maka garis makin tidak lurus.

Sedangkan arti harga r adalah dapat dilihat pada Tabel Interpretasi Nilai r berikut:

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

(Sumber : Riduwan, 2007:81)

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X (program kesejahteraan karyawan) terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan) maka digunakan koefisien penentuan (determinasi) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

3.8.3 Uji Hipotesis

Untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap Y, maka Korelasi PPM diuji dengan:

a. Berdasarkan probabilitas

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

b. Berdasarkan tanda * yang diberikan SPSS

Signifikan tidaknya korelasi 2 (dua) variabel bisa dilihat dari adanya tanda * pada pasangan data yang dikorelasikan (lihat pilihan *flag significant correlations* pada proses perhitungan korelasi di atas).

c. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}

$$r_{tabel} = \alpha ; (n-2)$$

Kaidah keputusan:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya signifikan.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak signifikan.

Dengan menggunakan metode prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*).

BAB IV

ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan

Untuk menganalisa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang diberikan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators terhadap semangat kerja karyawannya, maka penulis akan membahas bentuk-bentuk program kesejahteraan karyawan yang penting dan sangat berpengaruh secara langsung di dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan perusahaan tersebut.

Adapun bentuk-bentuk program kesejahteraan yang dianggap penting pada perusahaan tersebut antara lain adalah:

1. Kafetaria
2. Pengobatan dan Perawatan
3. Tunjangan
4. ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja)
5. Fasilitas Pendidikan
6. Koperasi

Untuk bentuk program kesejahteraan yang selain hal tersebut di atas merupakan hal yang insidentil atau sewaktu-waktu diberikan dan kurang berpengaruh di dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Bentuk-bentuk program kesejahteraan yang dianggap penting tersebut akan dijelaskan secara singkat di bawah ini:

1. Kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan jasmaninya di waktu makan siang. Kafetaria yang dekat atau berada di lingkungan kantor akan memberikan ketenangan bagi karyawan karena tidak harus pergi jauh hanya untuk makan siang. Apabila sewaktu-waktu dibutuhkan dapat dengan mudah kembali ke kantor.

2. Pengobatan dan Perawatan

Dalam menjaga kesehatan para karyawannya PT. Gunanusa Utama Fabricators menyediakan poliklinik yang langsung ditangani oleh dokter perusahaan di mana 2 hari dalam seminggu dokter tersebut datang ke perusahaan.

Dapat diketahui secara langsung bahwa pengobatan dan perawatan berkaitan dengan kestabilan semangat kerja para karyawan oleh karenanya faktor ini dianggap penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan.

3. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksud adalah berupa:

a) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan ini cukup penting karena selain kontinu diberikan setiap tahun jumlahnya terbesar di antara tunjangan-tunjangan

yang lainnya.

b) Tunjangan Hari Tua

Setiap karyawan menginginkan terjamin di hari tuanya baik terjamin karena bantuan anak-anaknya maupun terjamin karena bantuan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Tunjangan ini penting karena karyawan tidak lagi cemas dan khawatir dalam menghadapi hari tuanya.

4. Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK)

Hal ini cukup penting karena untuk menjamin ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Perusahaan memberikan jaminan terhadap resiko terjadinya kecelakaan kerja. Asuransi tersebut meliputi asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian.

5. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan dirasakan sangat membantu para karyawan dalam menjalankan tugas dan menjadikan para karyawan lebih profesional.

6. Koperasi

Koperasi sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya dengan pembayaran melalui kredit dan juga dapat menjamin uang untuk karyawan yang mendesak. Hal ini penting karena dapat memenuhi kebutuhannya setiap tahun diadakan pembagian keuntungan yang diperoleh.

Dalam pelaksanaannya program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh PT. Gunanusa Utama Fabricators kepada karyawannya sudah cukup efektif karena pelaksanaannya sesuai dengan prinsip-prinsip program kesejahteraan yang efektif yaitu:

1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya

Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak dapat dimanfaatkan oleh karyawan, bahkan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya kegiatan olah raga, fasilitas telah dibeli dan instrukturnya telah disediakan, tetapi pada waktunya hanya sedikit yang dapat memanfaatkannya keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

2. Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu.

Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi yaitu asuransi jiwa yang jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa lebih rendah dibandingkan dengan pembelian secara perseorangan.

3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin.

Ini berarti program kesejahteraan tersebut harus bisa menikmati oleh sebagian besar karyawan perusahaan. Misalnya program olah raga, jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya bisa meragukan.

4. Biaya program kesejahteraan hendaknya bisa dihitung dan

provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjaannya.

Ini berarti biaya program tersebut harus dapat diperkirakan dan wajar, misalnya untuk program asuransi/pensiun, maka besarnya uang santunan yang akan dibayar telah dapat diperkirakan dan wajar.

Selanjutnya penulis akan menganalisa melalui parameter yang dianggap penting, hal ini ditunjukkan ke dalam biaya program kesejahteraan dari tahun 2006 s/d 2008.

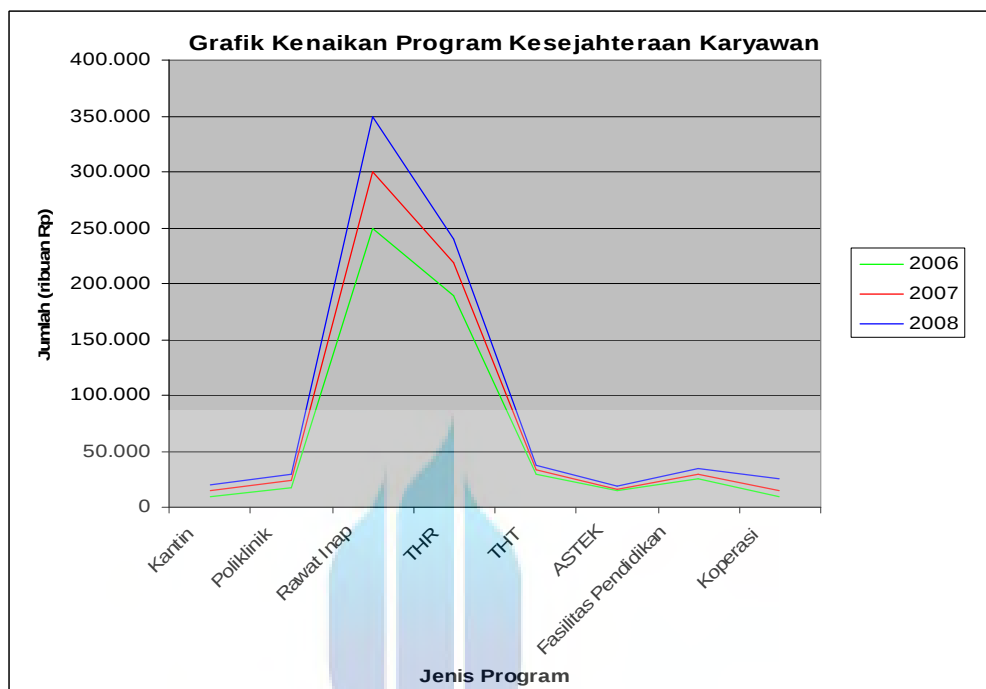
Tabel 4.1
Biaya Program Kesejahteraan PT. Gunanusa Utama Fabricators
Pada Tahun 2006 s.d. Tahun 2008
(dalam ribuan rupiah)

Keterangan	Tahun		
	2006	2007	2008
1	2	3	4
1. Kantin	10.000	15.000	20.000
2. Pengobatan dan perawatan			
- Poliklinik	18.000	24.000	30.000
- Rawat Inap	250.000	300.000	350.000
3. Tunjangan			
- THR	190.000	219.000	240.000
- Hari Tua	30.000	33.000	37.000
4. ASTEK	15.000	16.500	18.500
5. Fasilitas Pendidikan	25.000	30.000	35.000
6. Koperasi	10.000	15.000	25.000
<i>Jumlah</i>	548.000	652.500	755.500
<i>Jumlah Karyawan</i>	52	58	62
<i>Program Kesejahteraan karyawan</i>	10.538	11.250	12.185

Sumber: PT. Gunanusa Utama Fabricators

Untuk lebih jelasnya pada gambar berikut ini akan diperlihatkan

gambar kenaikan biaya program kesejahteraan yang diterima karyawan dari tahun 2006 s/d 2008.



Selanjutnya biaya-biaya program kesejahteraan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan tersebut, akan dibandingkan dengan indikator semangat kerja karyawannya yang dapat tercermin dalam:

1. Tingkat Absensi
2. Tingkat Produktivitas Karyawan
3. Tingkat Perputaran Karyawan (Labour Turn Over)

Indikator-indikator tersebut akan dijelaskan oleh penulis dibawah ini:

1. Tingkat Absensi

Tingkat absensi yang dimaksud adalah ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Dalam hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin

dan skorsing. Di bawah ini dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT.

Gunanusa Utama Fabricators selama tahun 2006 s/d 2008.

Tabel 4.2
Tingkat Absensi
Tahun 2006 s/d 2008
PT. Gunanusa Utama Fabricators

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Hari Kerja Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
2006	52	300	15.600	1.040	6,25%
2007	58	300	17.400	1.044	6,25%
2008	62	300	18.600	930	4,76%

Sumber : Data diolah

Untuk mengetahui Tingkat Absensi pada PT.Sinar Logam menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari Kerja yang Hilang}}{\text{Hari Karyawan bekerja} + \text{Hari Tidak bekerja}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Absensi 2006} = \frac{1.040}{15.600 + 1.040} \times 100\% = 6,25\%$$

$$\text{Tingkat Absensi 2007} = \frac{1.044}{17.400 + 1.044} \times 100\% = 5,66\%$$

$$\text{Tingkat Absensi 2008} = \frac{930}{18.600 + 930} \times 100\% = 4,76\%$$

Melihat perhitungan tingkat absensi di atas, terjadi penurunan absensi dari tahun ke tahun penurunan absensi ini menunjukkan adanya tingkat kesadaran karyawan yang cukup baik, dan juga menunjukkan semangat kerja yang tinggi serta adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan, dimana standar absensi karyawan 4,76%.

2. Tingkat produktivitas karyawan

Tingkat produktivitas karyawan diukur dari jumlah produksi yang dihasilkan tiap tahunnya (output) dengan jumlah karyawan pertahun.

Di bawah ini dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan PT.

Gunanusa Utama Fabricators selama tahun 2006 s/d 2008.

Tabel 4.3
Tingkat Produktivitas Karyawan
Selama tahun 2006 s/d 2008
PT. Gunanusa Utama Fabricators

Tahun	Jumlah Karyawan	Produksi (satuan)	Produktivitas per karyawan
2006	52	1.843,40	35,45
2007	58	2.148,32	37,04
2008	62	2.411,18	38,89

Sumber : PT. Gunanusa Utama Fabricators

Hasil perhitungan produktivitas karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Karyawan 2006} = \frac{1.843,4}{52} = 35,45$$

$$\text{Produktivitas Karyawan 2007} = \frac{2.148,32}{58} = 37,04$$

$$\text{Produktivitas Karyawan 2008} = \frac{2.411,18}{62} = 38,89$$

Dari Tabel 4.2 tersebut terlihat bahwa hasil produksi dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan ternyata juga mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan karena pemberian program kesejahteraan oleh perusahaan sangat menunjang di mana faktor lainnya juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

c. **Tingkat *Labour Turn Over***

Yang dimaksud dengan *labour turn over* adalah perbandingan antara arus keluar masuk karyawan ke dalam perusahaan. Data diambil dari:

- Total karyawan yang keluar per periode
- Jumlah karyawan per periode

Sebagaimana telah diketahui bahwa tingkat *labour turn over* yang tinggi akan berakibat buruk terhadap kelancaran produksi perusahaan oleh karena itu wajarlah apabila PT. Gunanusa Utama Fabricators senantiasa berusaha untuk menekan tingkat *labour turn over* sekecil mungkin.

Di bawah ini akan diperlihatkan tabel yang menyajikan data per tahun tentang *Labour Turn Over* karyawan PT. Gunanusa Utama

Fabricators dari tahun 2006 s/d 2008.

Tabel 4.4
Tingkat Labour Turn Over
Selama tahun 2006 s/d 2008
PT. Gunanusa Utama Fabricators

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Jumlah Karyawan Rata-rata	LTO (%)
2006	50	6	4	52	51	7,8%
2007	52	8	2	58	55	3,6%
2008	58	7	3	62	60	5%

Sumber : PT. Gunanusa Utama Fabricators

Untuk menghitung tingkat *laboru turn over* tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Labour Turn Over} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Yang Keluar/tahun}}{\text{Jumlah Rata-rata Karyawan/tahun}} \times 100\%$$

Keterangan:

Jumlah rata-rata karyawan/tahun dihitung dengan menggabungkan jumlah seluruh karyawan pada awal tahun dan akhir tahun, lalu dibagi dua dengan rumus:

$$X = \frac{\text{Jumlah Karyawan Awal Tahun} + \text{Jumlah Karyawan Akhir Tahun}}{2}$$

Dengan data di atas, maka dapat dihitung tingkat *labour turn over* (LTO) perusahaan, yaitu:

$$\text{Labour Turn Over 2006} = \frac{4}{51} \times 100\% = 7,8\%$$

$$\text{Labour Turn Over 2007} = \frac{2}{55} \times 100\% = 3,6\%$$

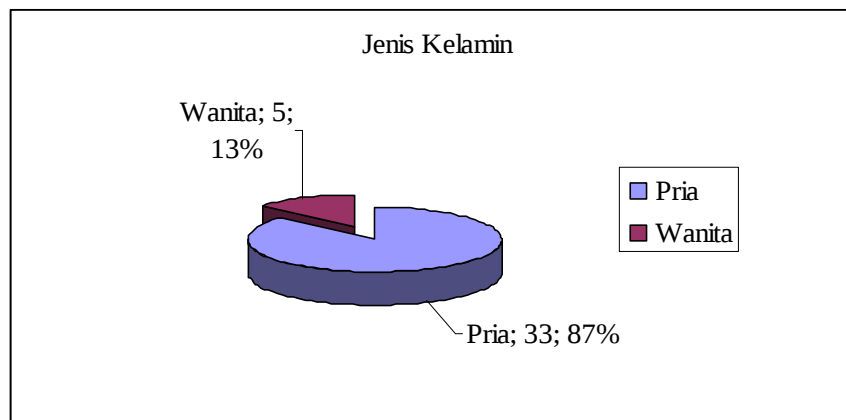
$$\text{Labour Turn Over 2008} = \frac{3}{60} \times 100\% = 5\%$$

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan masih belum memenuhi standar yang diterapkan perusahaan, yaitu sebesar 5% per tahun.

4.2 Analisis Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.

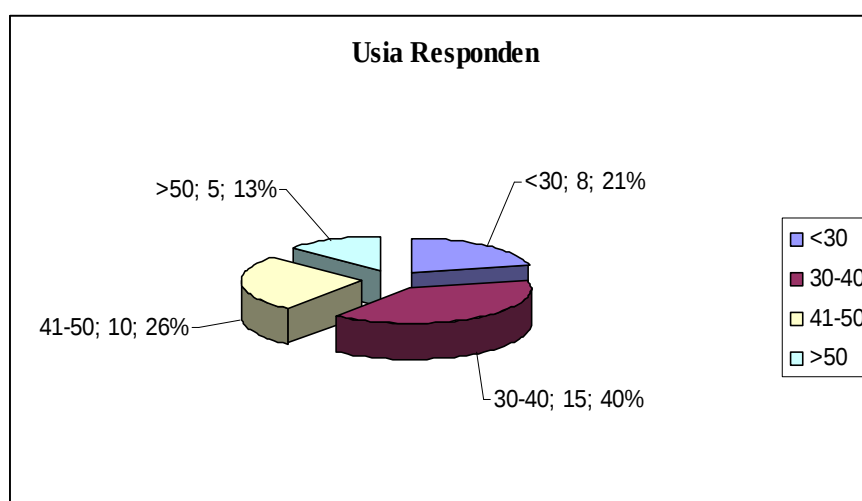
Dari uraian-uraian sebelumnya, kita dapat melihat kecenderungan naiknya semangat kerja karyawan yang ditunjukkan oleh indikator berupa naiknya tingkat produktivitas karyawan, turunnya tingkat absensi serta menurunnya tingkat *labour turn over*, pada setiap tahunnya. Untuk lebih jelasnya hubungan ini diringkas dalam gambar berikut ini.

4.2.1 Analisis Deskriptif Identitas Responden



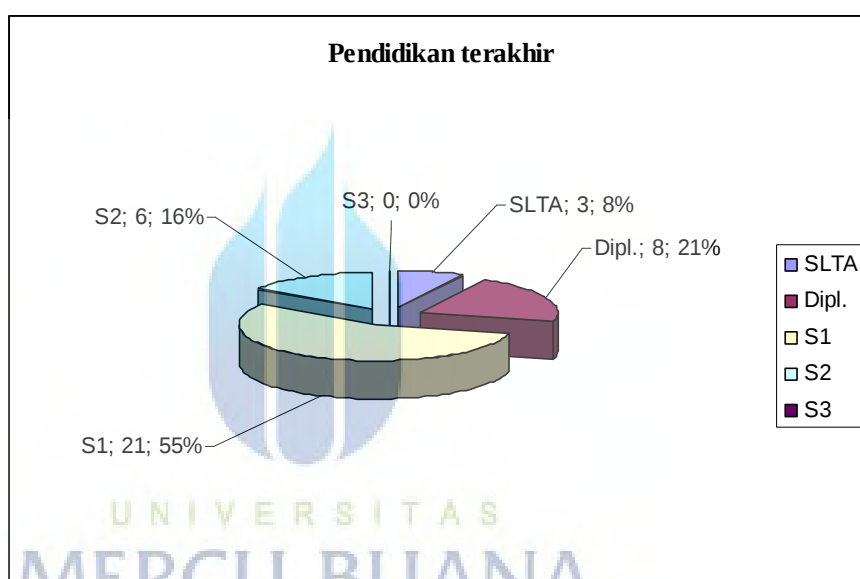
Gambar 4.1 : Jenis Kelamin responden (sumber : Hasil kuesioner)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Gunanusa Utama Fabricators, 33 responden atau 87% adalah karyawan pria. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan seperti PT. Gunanusa Utama Fabricators yang bergerak dalam bidang minyak dan gas lebih membutuhkan tenaga kerja pria dibandingkan tenaga kerja wanita yang hanya 13%.



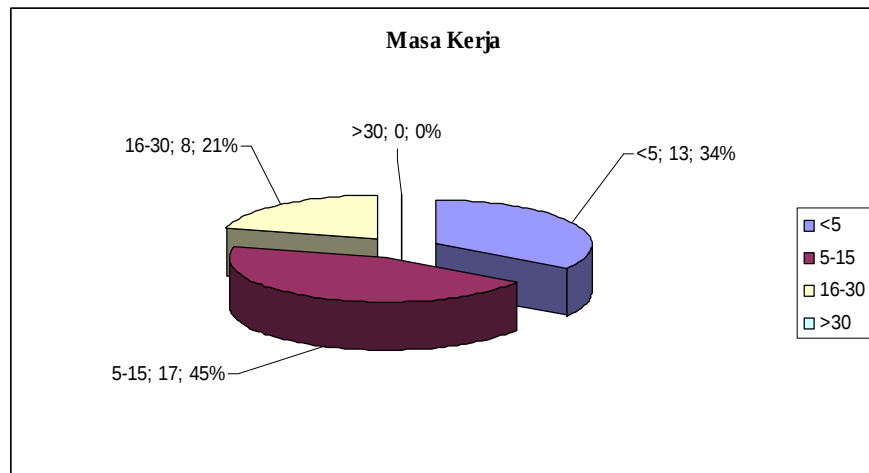
Gambar 4.2 : Usia Responden (sumber : Hasil kuesioner)

Berdasarkan hasil perhitungan data dari Tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang paling banyak berusia antara 30-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan seperti PT. Gunanusa Utama Fabricators yang bergerak dalam bidang minyak dan gas lebih membutuhkan tenaga-tenaga muda karena lebih mempunyai ketahanan fisik daripada tenaga yang di atas 50 tahun.



Gambar 4.3 : Pendidikan Terakhir Responden
(sumber : Hasil kuesioner)

Berdasarkan hasil perhitungan data pada Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada PT. Gunanusa Utama Fabricators, paling banyak mempunyai pendidikan terakhir Strata Satu/S1 sebanyak 55%, artinya mempunyai pengetahuan yang cukup untuk memahami variabel-variabel program kesejahteraan karyawan dan variabel semangat kerja karyawan yang diberikan melalui kuesioner dalam rangka penelitian ini.



Gambar 4.4 : Masa Kerja responden (sumber : Hasil kuesioner)

Sedangkan hasil perhitungan data dari Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Gunanusa Utama Fabricators telah mempunyai masa kerja 5 - 15 tahun, sehingga diharapkan lebih memahami kondisi program kesejahteraan karyawan dan bentuk semangat yang telah diberikan sehingga tanggapan responden nantinya akan memberikan gambaran nyata dari obyek penelitian ini.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Karakteristik Responden

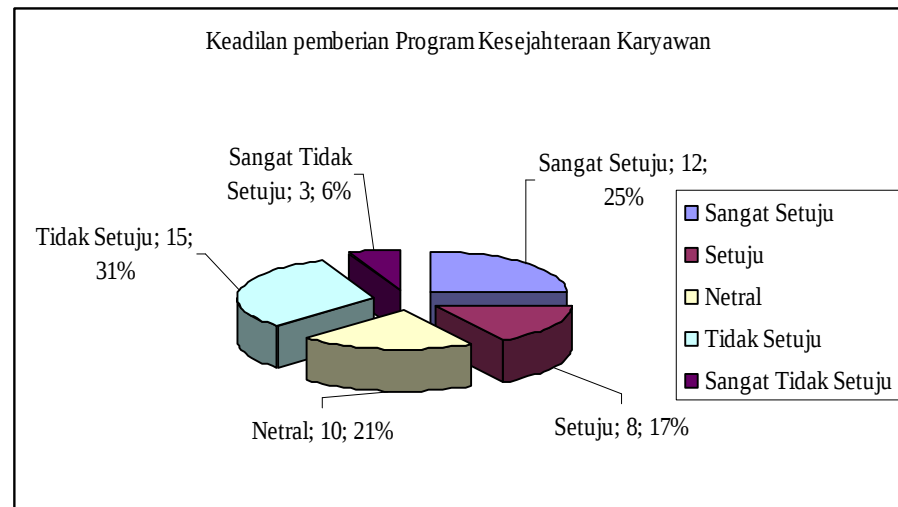
NO	Rekap Tabel	Karakteristik Responden				
1	Jenis Kelamin	Pria		Wanita		
		33		5		
2	Usia Responden	<30	30-40	41-50	>50	
		8	15	10	5	
3	Pendidikan terakhir	SLTA	Dipl.	S1	S2	S3
		3	8	21	6	0
4	Masa Kerja	<5	5-15	16-30	>30	
		13	17	8	0	

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai Rekapitulasi Karakteristik Responden, dapat diketahui bahwa berdasarkan Jenis kelamin didominasi pria sebanyak 33 responden, berdasarkan Usia Responden didominasi usia 30-40 tahun, berdasarkan Pendidikan Responden didominasi Strata Satu/S1 sebanyak 21 responden dan berdasarkan Masa Kerja didominasi 5-15 tahun.

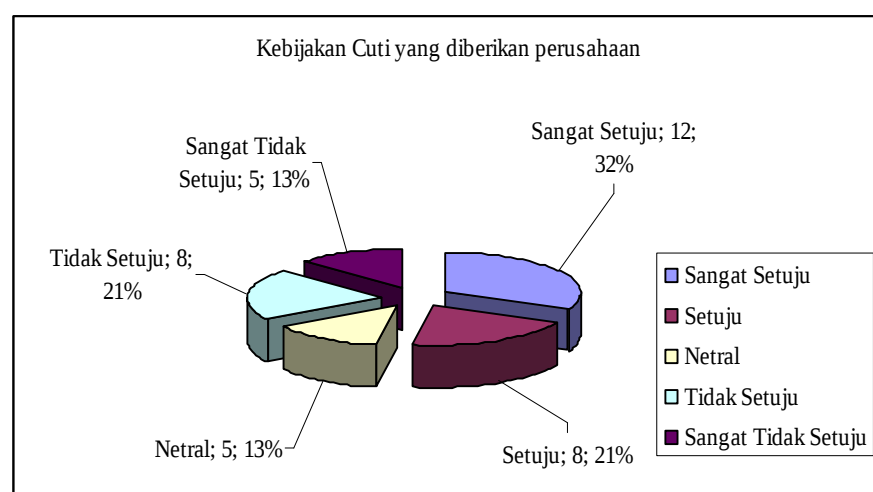
4.2.2 Analisis Deskriptif Program Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari pertanyaan-pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator kondisi program kesejahteraan karyawan yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden pada PT. Gunanusa Utama Fabricators, diperoleh data sebagai berikut:



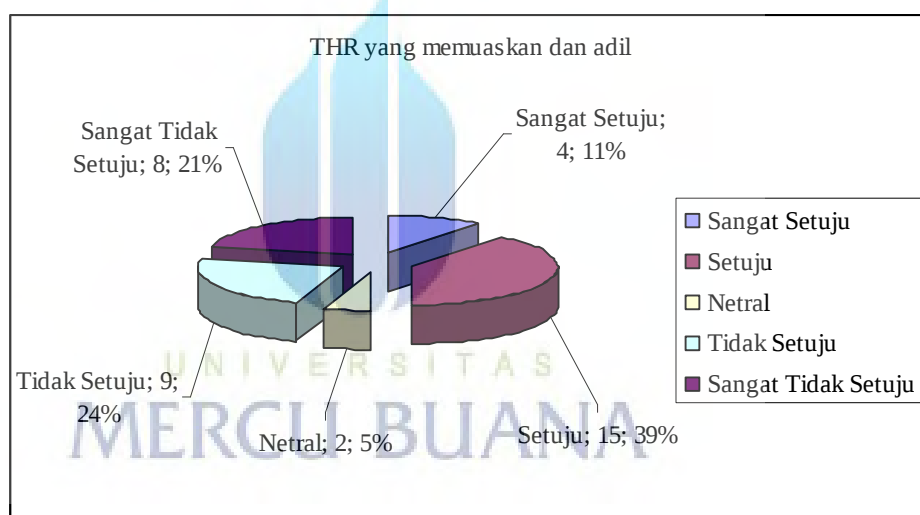
Gambar 4.5 : Keadilan Pemberian Program Kesejahteraan Karyawan (sumber: Hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.5 diketahui bahwa sebagian besar responden 31% menyatakan bahwa Tidak Setuju yang berarti bahwa Gaji, Tunjangan, Upah dan bonus yang diberikan perusahaan dirasakan belum sepenuhnya menggunakan prinsip keadilan, meskipun 25% responden menyatakan bahwa yang mereka terima sudah menggunakan prinsip keadilan. Hal ini menunjukkan belum meratanya keadilan dalam sistem penggajian.



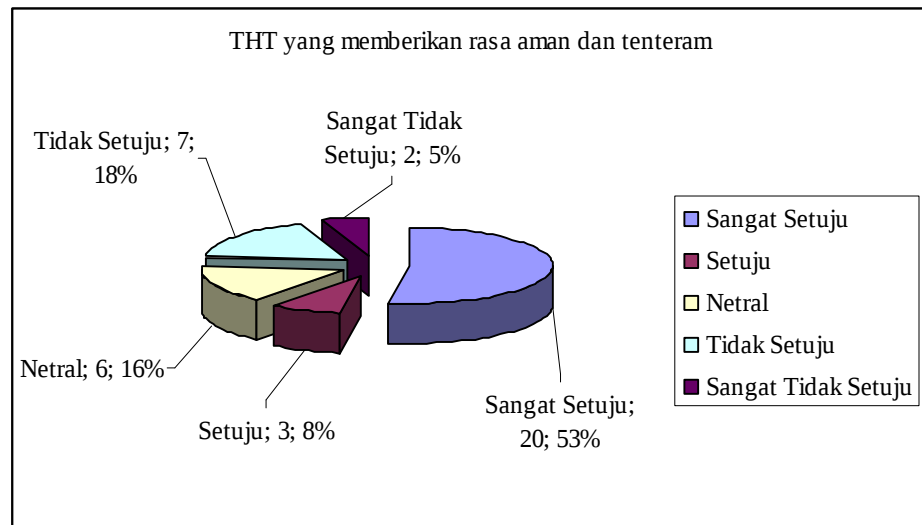
Gambar 4.6: Kebijakan Cuti yang diberikan perusahaan (kuesioner)

Dari Gambar 4.6 diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju 32% dan setuju 21% hal ini menunjukkan bahwa kebijakan cuti yang diberikan oleh perusahaan seperti cuti hamil, cuti sakit karena keadaan mendesak dan cuti tahunan sudah sesuai dengan peraturan dan harapan karyawan. Sedangkan mereka yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21% merasa bahwa kebijakan cuti yang diterapkan perusahaan kurang sesuai/kurang adil jika dirasakan oleh karyawan.



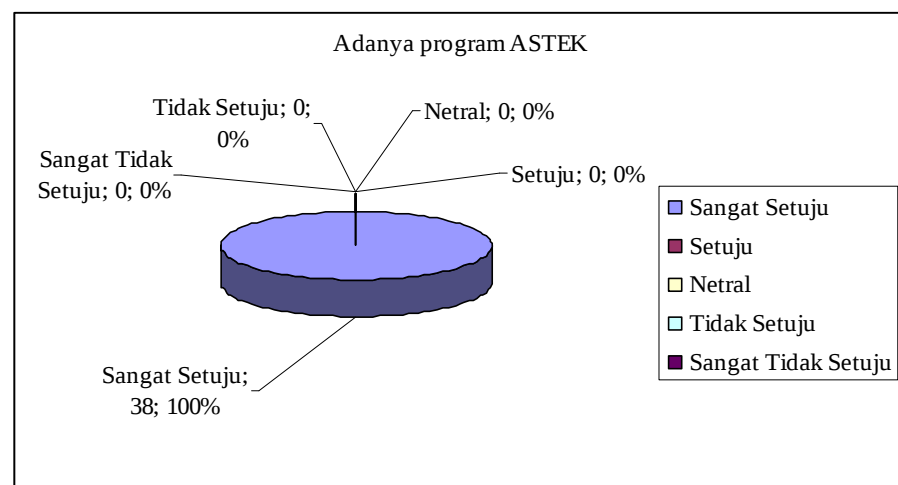
Gambar 4.7 : THR yang memuaskan dan adil (sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.7 diketahui bahwa responden menyatakan sangat setuju 11%, setuju 39%, hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Hari Raya yang mereka terima dari perusahaan menjelang lebaran dirasakan sangat memuaskan dan adil. Meskipun ada yang merasa tidak puas sebanyak 24%.



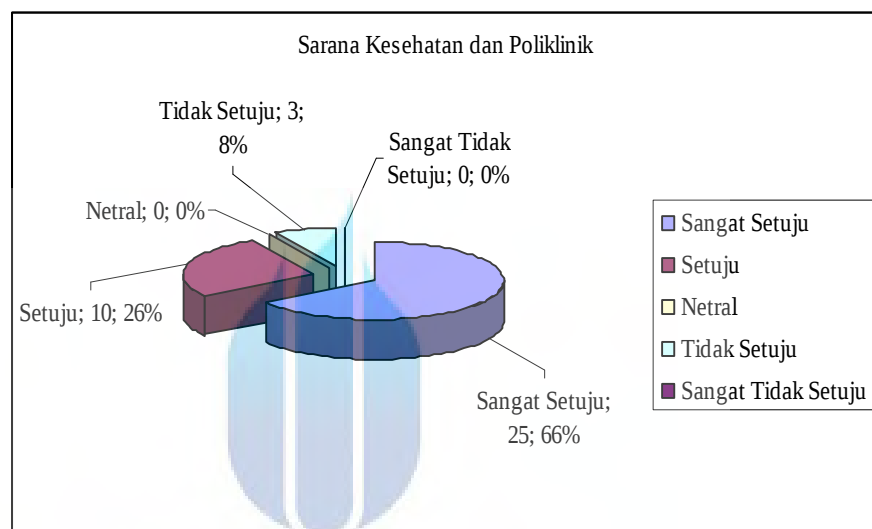
Gambar 4.8 : THT yang memberikan rasa aman dan tenteram
(sumber : Hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.8 diketahui bahwa sebagian besar responden 53% menyatakan Sangat setuju, hal ini membuktikan bahwa Tunjangan Hari Tua yang telah diupayakan perusahaan telah memberikan rasa aman dan tenteram bagi karyawan dalam menghadapi masa depan, meskipun gaji mereka dipotong untuk hal tersebut.



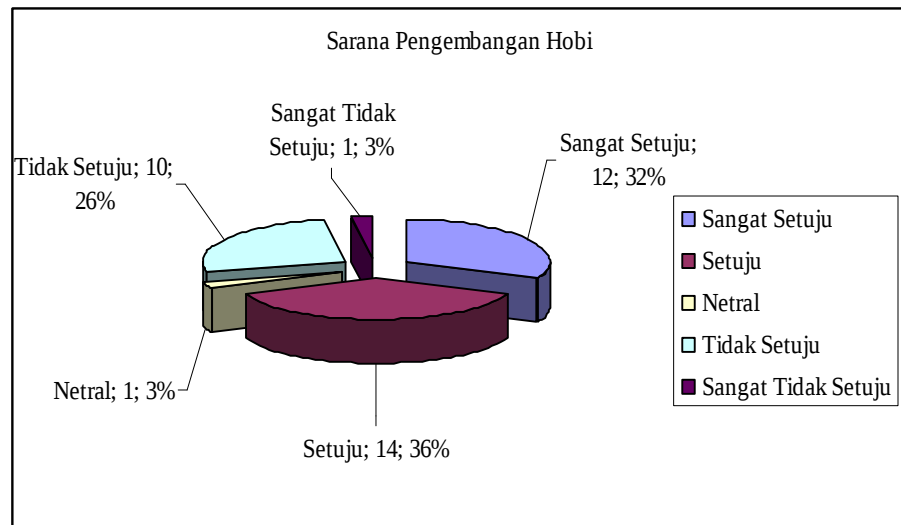
Gambar 4.9 : Adanyan Program ASTEK (sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.9 diketahui bahwa semua responden 100% menyatakan sangat setuju dengan ikut sertanya perusahaan pada program ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja) seperti asuransi kecelakaan dan asuransi kematian sehingga memberikan rasa tenang bagi karyawan.



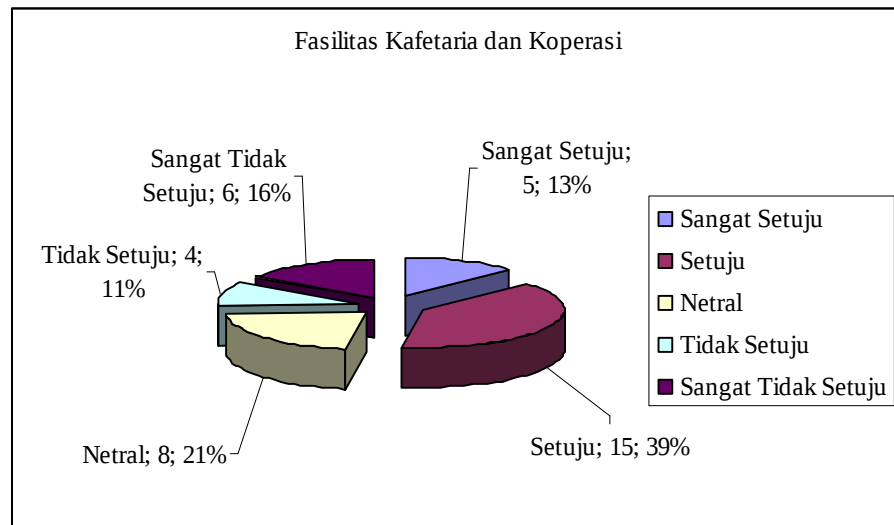
Gambar 4.10 : Sarana Kesehatan dan Poliklinik (sumber: hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.10 diketahui bahwa 66% dari responden menyatakan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan dan poliklinik yang disediakan oleh perusahaan dirasakan karyawan sangat memuaskan. Hal ini bisa dilihat juga bahwa responden yang menyatakan tidak setuju dengan layanan kesehatan dan poliklinik sebesar 8% saja.



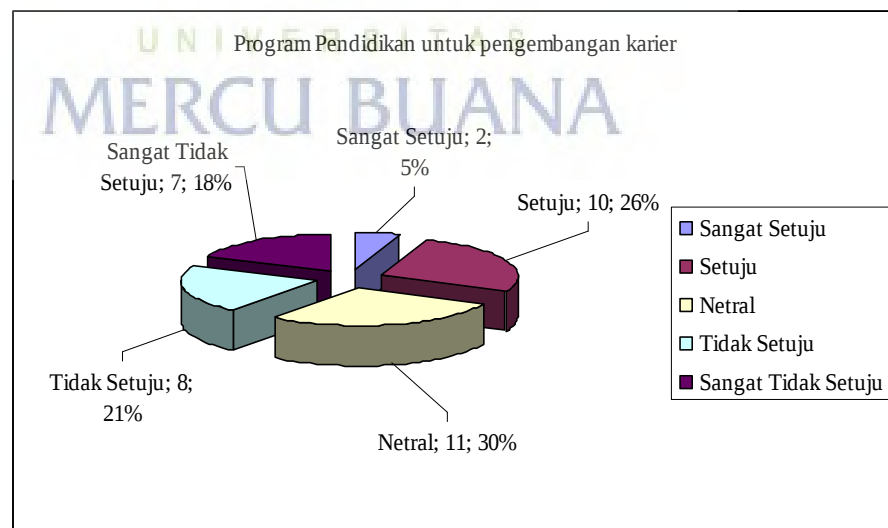
Gambar 4.11 : Sarana Pengembangan Hobi (sumber : kuesioner)

Dari Gambar 4.11 diketahui bahwa sebagian besar memberikan respon baik yakni 32% dan 36% terhadap sarana pengembangan hobi yang disediakan oleh perusahaan berupa penyediaan sarana olah raga dan kesenian untuk membantu pengembangan hobi karyawan tersebut. Akan tetapi masih terdapat 26% responden yang menyatakan keberatan, dalam hal ini berarti sarana pengembangan hobi yang disediakan oleh perusahaan belum sepenuhnya sesuai keinginan karyawan sehingga karyawan tidak bisa mengembangkan hobi semaksimal mungkin atau bahkan sama sekali sarana tersebut belum mengakomodir seluruh kebutuhan karyawan.



Gambar 4.12 : Fasilitas Kafetaria dan Koperasi (sumber : Kuesioner)

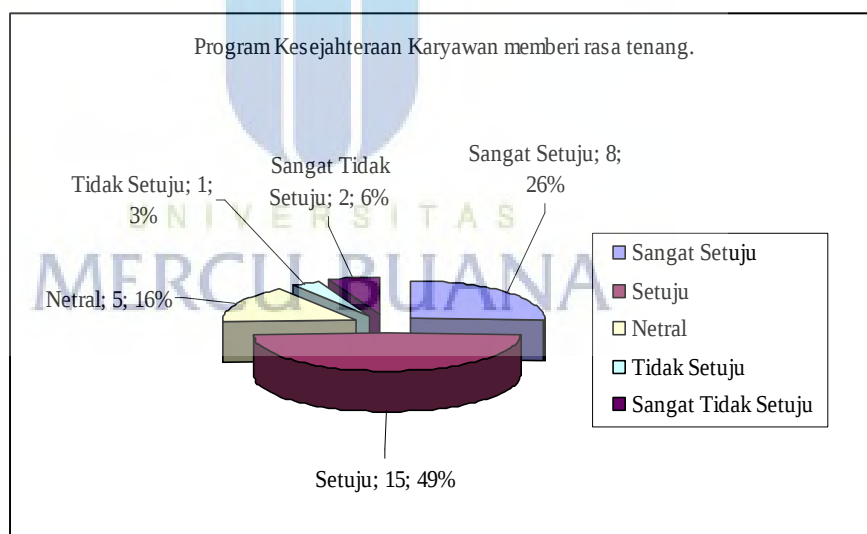
Dari Gambar 4.12 diketahui bahwa 39% responden menyetujui dengan adanya kafetaria dan koperasi yang disediakan perusahaan dan dianggap telah memenuhi syarat kesehatan dan dengan harga yang terjangkau oleh kemampuan karyawan..



Gambar 4.13 : Program Pendidikan untuk pengembangan karier (sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.13 diketahui bahwa sebagian besar responden 30% menyatakan netral terhadap program pendidikan yang disediakan

oleh perusahaan dalam rangka pengembangan karier karyawan. Sedangkan mereka yang menyetujui dengan program ini sebanyak 26%. Program pendidikan ini merupakan hak bagi semua karyawan, artinya fasilitas ini boleh diambil dan boleh tidak tentunya sesuai dengan peraturan dan ketentuan masing-masing perusahaan. Bagi karyawan yang masih mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan tentu lebih memilih untuk menggunakan fasilitas tersebut, sedangkan mereka yang sudah menjelang masa-masa pensiun tentu akan memilih fasilitas lain, karena hal ini mereka akan merasa tidak membutuhkan fasilitas pengembangan pendidikan tersebut.



Gambar 4.14 : Program Kesejahteraan Karyawan memberi rasa tenang
(sumber : kuesioner)

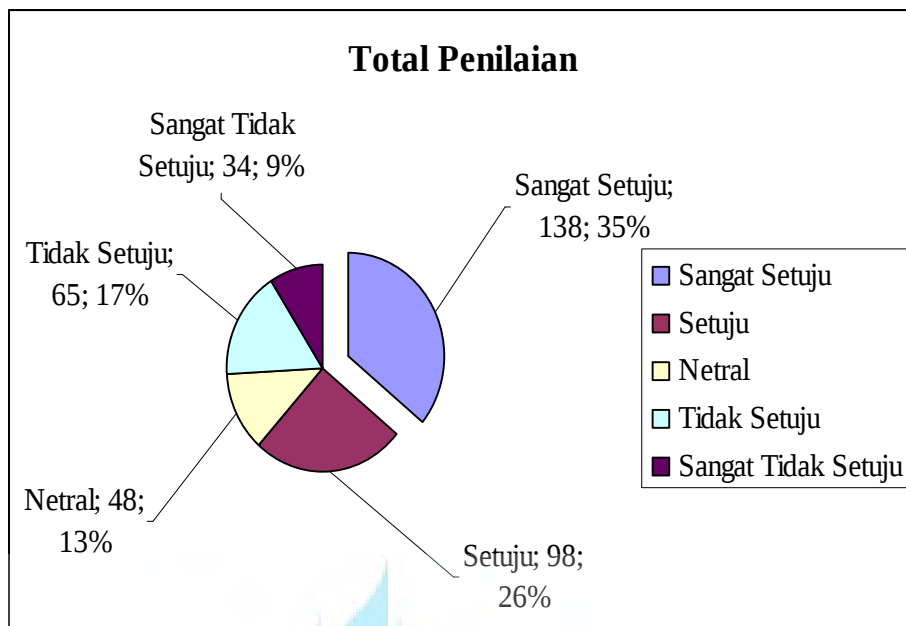
Dari Gambar 4.14 diketahui bahwa sebagian besar responden 49% menyatakan setuju, hal ini menyatakan bahwa karyawan merasa tenang dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari dengan adanya program kesejahteraan bagi karyawan yang begitu banyak

memberikan manfaat bagi karyawan yang bersangkutan. Meskipun masih ada 3% dari karyawan yang tidak merasa tenang dengan pemberian program kesejahteraan bagi karyawan tersebut.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Deskriptif Program Kesejahteraan Karyawan

No	Pendapat Responden	SS	S	N	TS	STS
1.	Keadilan pemberian Program Kesejahteraan Karyawan	12	8	10	15	3
2.	Kebijakan Cuti yang diberikan perusahaan	12	8	5	8	5
3.	THR yang memuaskan dan adil	4	15	2	9	8
4.	THT yang memberikan rasa aman dan tenteram	20	3	6	7	2
5.	Adanya program ASTEK	38	0	0	0	0
6.	Sarana Kesehatan dan Poliklinik	25	10	0	3	0
7.	Sarana Pengembangan Hobi	12	14	1	10	1
8.	Fasilitas Kafetaria dan Koperasi	5	15	8	4	6
9.	Program Pendidikan untuk pengembangan karier	2	10	11	8	7
10.	Program Kesejahteraan Karyawan memberi rasa tenang.	8	15	5	1	2
	JUMLAH	138	98	48	65	34

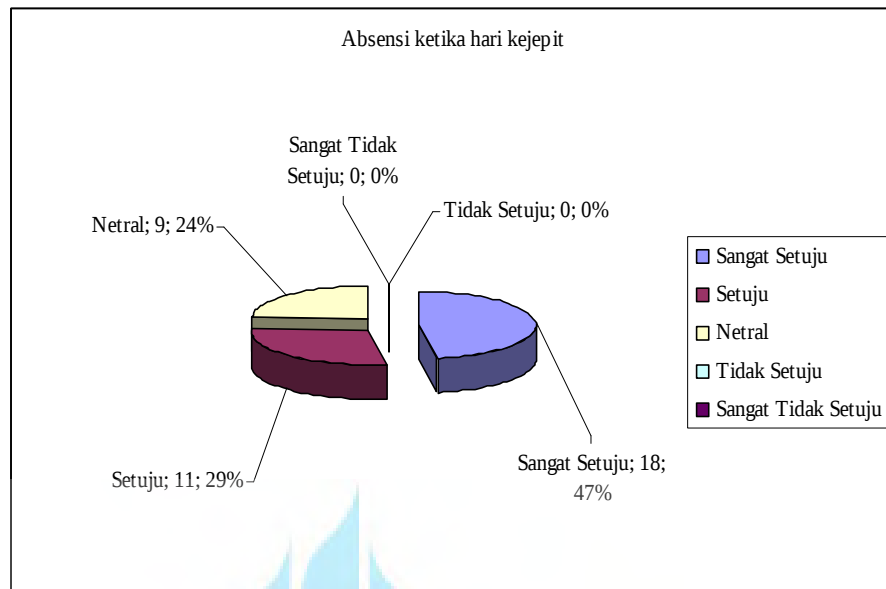
Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



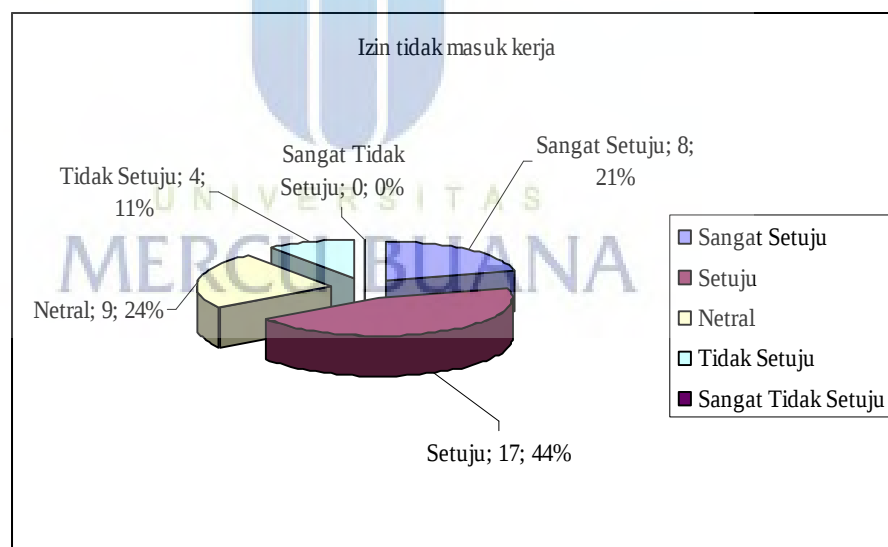
Gambar 4.15 : Total Penilaian Variabel Program Kesejahteraan Karyawan (kuesioner)

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar 4.15 di atas dapat diketahui bahwa responden menilai keseluruhan dari indikator-indikator dalam program kesejahteraan karyawan dengan penilaian sangat setuju sebesar 138 atau 35%, setuju dengan nilai 98 atau 26%, menyatakan netral dengan nilai 48 atau 13%, tidak setuju dengan nilai 65 atau 17% dan sangat tidak setuju dengan nilai 34 atau 9%.

4.2.3 Analisis Deskriptif Semangat Kerja



Gambar 4.16 Absensi ketika hari kejeput (sumber: hasil kuesioner)

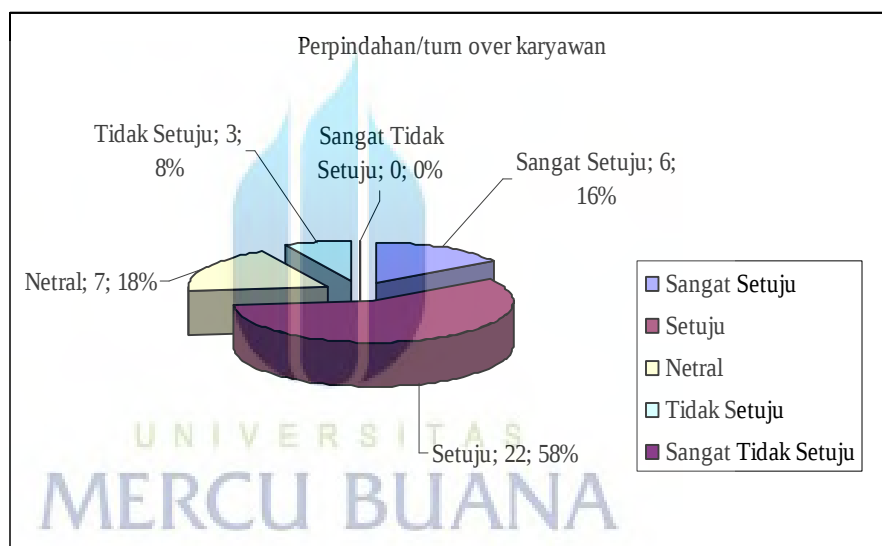


Gambar 4.17 : Izin tidak masuk kerja (sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.16 diketahui bahwa sebagian besar responden 47% menyatakan sangat setuju dan 29% menyatakan setuju, hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar tidak akan berniat untuk absen ketika hari kerja jatuh diantara dua hari libur atau

yang lebih dikenal dengan hari kejeput. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

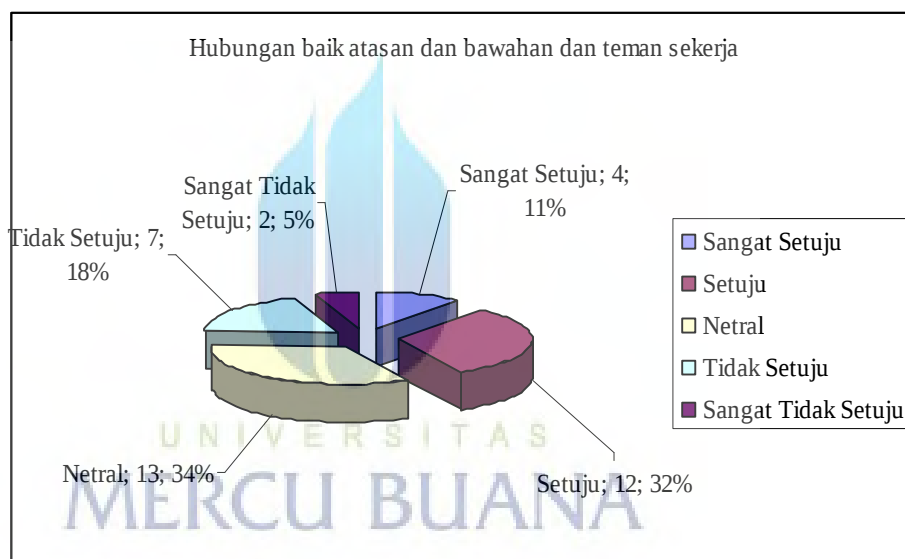
Dari Gambar 4.17 diketahui bahwa 21% dan 44% dari responden menyetujui bahwa ketika mereka tidak bisa hadir atau absen karena adanya kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggal, maka mereka meminta izin kepada atasannya terlebih dahulu sebelum tidak masuk kerja.



Gambar 4.18 : Perpindahan/turn over karyawan (sumber : kuesioner)

Dari Gambar 4.18 diketahui bahwa mereka menyatakan sangat setuju 16% dan menyatakan setuju sebanyak 58% yang berarti bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini jarang minta pindah/dipindah ke bagian lain atas kebijakan perusahaan. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8% yang berarti mereka menyatakan ingin pindah/dipindah ke tempat lain. Seperti halnya hasil survey *Global Strategic Reward 2007/2008* yang dilakukan oleh

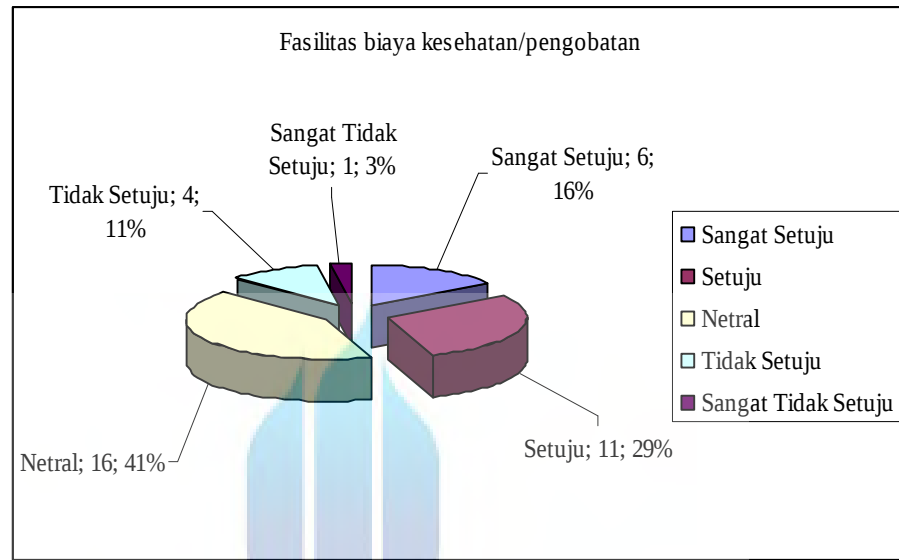
Watson Wyatt, kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus sudah menjadi masalah yang perlu diwaspadai oleh industri di Indonesia. Contohnya sektor migas, sudah menjadi indikasi aliran positif dari Indonesia ke luar negeri, seperti Arab Saudi, Malaysia, bahkan Eropa, karena tawaran paket renumerasi yang jauh lebih menarik. Sementara di Indonesia, paket renumerasinya masih dikaitkan dengan keadaan rata-rata domestik.



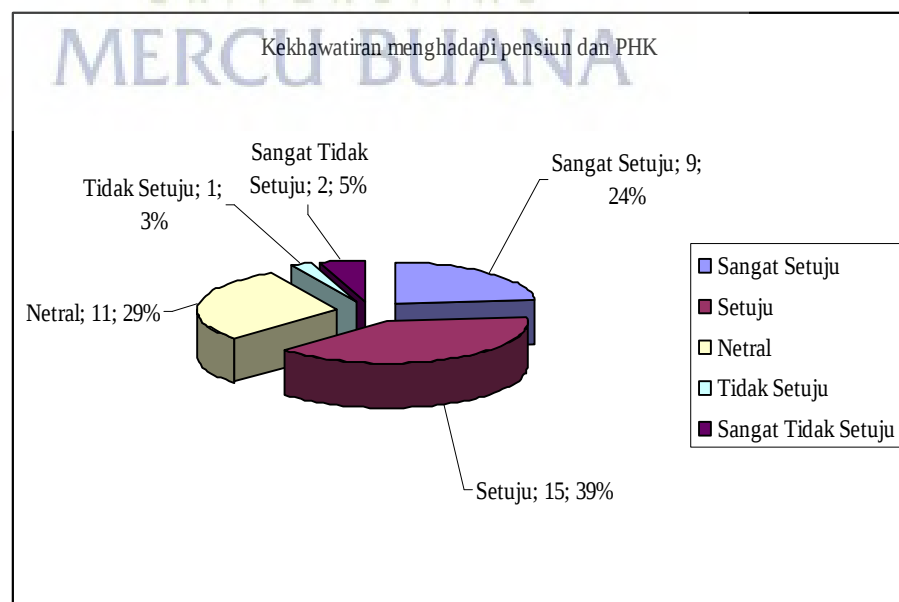
Gambar 4.19 : Hubungan baik atasan dan bawahan dan teman sekerja
(sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.19 diketahui bahwa sebagian besar responden 34% menyatakan Netral apakah mereka telah menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Akan tetapi responden yang menyatakan sangat setuju 11% dan setuju 32% lebih banyak daripada yang tidak setuju hanya 18%. Hal ini menunjukkan bahwa antara atasan dan bawahan dan sesama rekan

kerja terdapat hubungan yang baik daripada hubungan yang tidak baik, sehingga responden akan lebih merekomendasikan atau mengajak teman/saudara untuk bergabung dalam perusahaan tersebut.



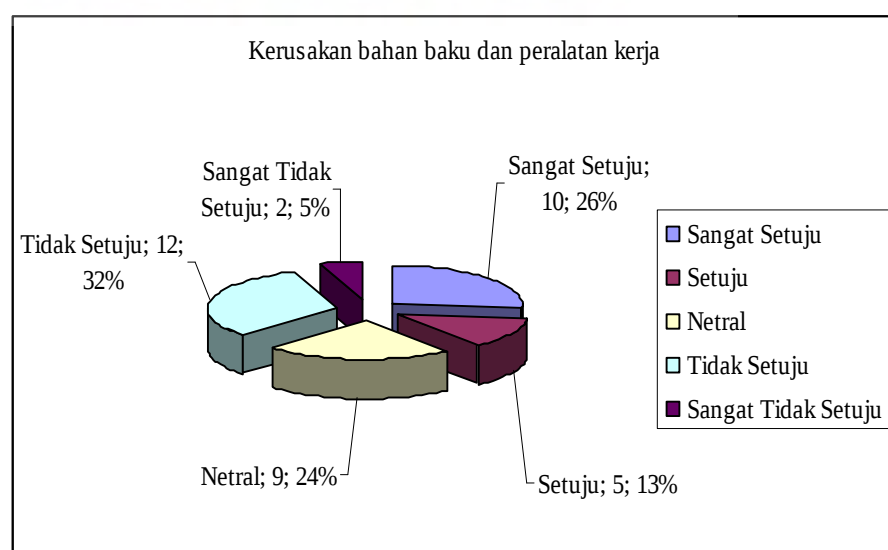
Gambar 4.20: Fasilitas biaya kesehatan/pengobatan (sumber: hasil kuesioner)



Gambar 4.21 : Kekhawatiran menghadapi pensiun dan PHK (sumber: hasil kuesioner)

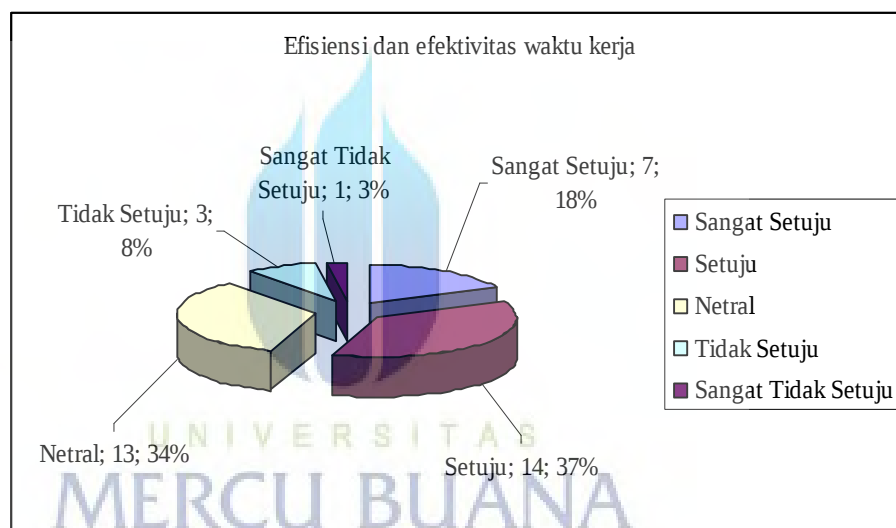
Dari Gambar 4.20 diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan netral 41% mengenai fasilitas biaya kesehatan/pengobatan apabila ada anggota keluarga yang sakit dan harus dirawat di rumah sakit. Meskipun responden yang menyatakan setuju lebih banyak daripada yang tidak setuju 29% : 11%, hal ini menunjukkan masih ada kekhawatiran dari karyawan mengenai biaya pengobatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap keluarga karyawan yang sakit.

Dari Gambar 4.21 diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju 24% dan setuju 39%, hal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa khawatir apabila memasuki masa pensiun ataupun diberhentikan dari perusahaan karena di perusahaan terdapat tunjangan hari tua maupun uang pesangon yang sesuai dengan harapan karyawan.



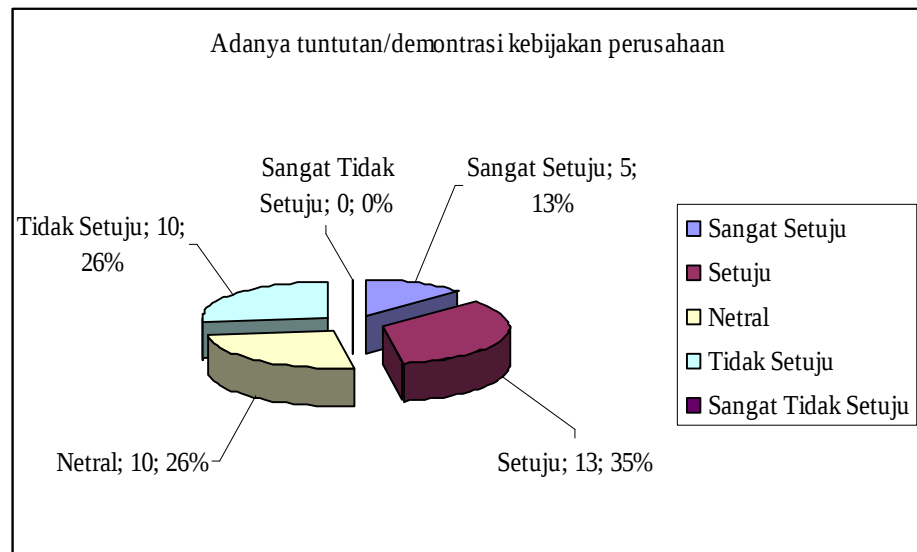
Gambar 4.22 : Kerusakan bahan baku dan peralatan kerja
(sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.22 diketahui bahwa sebagian besar responden 26% menyatakan sangat setuju, 13% setuju, hal ini menunjukkan bahwa jarang terjadi adanya kerusakan baik bahan baku maupun peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan. Apabila banyak terjadi kerusakan pada bahan baku maupun peralatan kerja, hal itu mengindikasikan bahwa telah terjadi penurunan semangat kerja karyawan..

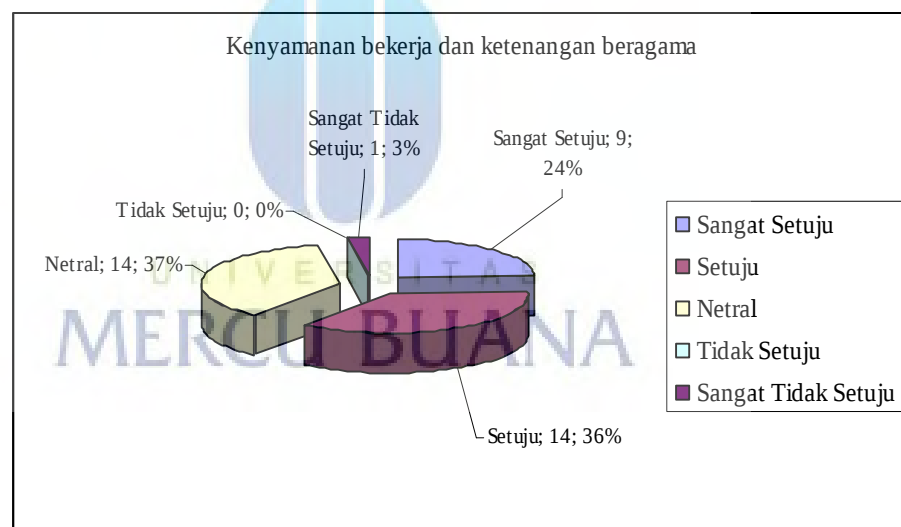


Gambar 4.23 : Efisiensi dan efektivitas waktu kerja
(sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.23 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju 18% dan setuju 37%, hal ini menunjukkan bahwa di dalam bekerja karyawan tidak akan menunda pekerjaan sampai esok hari jika waktu bekerja pada hari yang sama masih tersedia. Dengan demikian karyawan mampu menggunakan waktu dan kesempatan dengan efisien dan seefektif mungkin.



Gambar 4.24 : Adanya tuntutan/demonstrasi kebijakan perusahaan
(sumber : hasil kuesioner)



Gambar 4.25 : Kenyamanan bekerja dan ketenangan beragama
(sumber : hasil kuesioner)

Dari Gambar 4.24 diketahui bahwa sebagian besar responden 35% menyatakan setuju bahwa ketika karyawan bekerja jarang menuntut/melakukan demonstrasi atas kebijakan perusahaan. Dengan demikian berarti kebijakan perusahaan selama ini jarang bertentangan dengan aspirasi dan harapan karyawan. Meskipun masih ada 25%

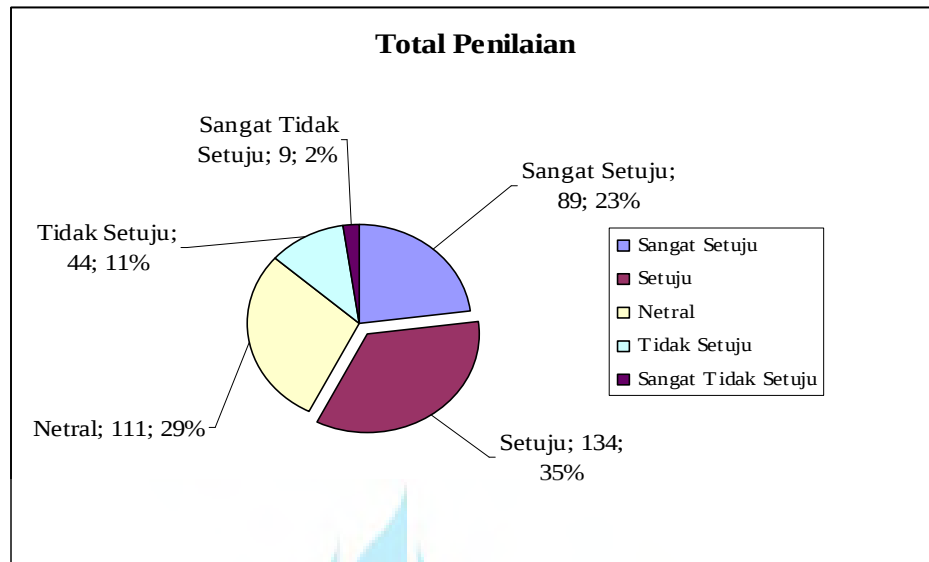
dari karyawan yang merasa kurang setuju dengan kebijakan perusahaan.

Dari Gambar 4.25 diketahui bahwa sebagian besar responden 24% menyatakan sangat setuju dan 34% menyatakan setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selama karyawan tersebut bekerja pada PT. Gunanusa Utama Fabricators merasakan kenyamanan dan ketenangan dalam menjalankan ibadah sesuai dengan agamanya masing-masing.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Deskriptif Semangat Kerja Karyawan

No	Pendapat Responden	ST	S	N	TS	STS
1.	Absensi ketika hari kejeput	18	11	9	0	0
2.	Izin tidak masuk kerja	8	17	9	4	0
3.	Perpindahan/turn over karyawan	6	22	7	3	0
4.	Hubungan baik atasan dan bawahan dan teman sekerja	4	12	13	7	2
5.	Fasilitas biaya kesehatan/pengobatan	6	11	16	4	1
6.	Kekhawatiran menghadapi pensiun dan PHK	9	15	11	1	2
7.	Kerusakan bahan baku dan peralatan kerja	10	5	9	12	2
8.	Efisiensi dan efektivitas waktu kerja	7	14	13	3	1
9.	Adanya tuntutan/demonstrasi kebijakan perusahaan	5	13	10	10	0
10.	Kenyamanan bekerja dan ketenangan beragama	9	14	14	0	1
	JUMLAH	89	134	111	44	9

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)



Gambar 4.26 : Total Penilaian Variabel Semangat Kerja (kuesioner)

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Gambar 4.26 mengenai Rekapitulasi Deskriptif Semangat Kerja karyawan, dapat diketahui bahwa responden menilai keseluruhan dari indikator-indikator Semangat Kerja diperoleh gambaran bahwa responden menyatakan Sangat setuju dengan nilai 89 (23%) dan Setuju dengan nilai 134 (35%). Yang menyatakan Netral dengan nilai 111 (29%), sedangkan yang menyatakan Tidak Setuju mendapatkan nilai 44 (11%), Sangat Tidak Setuju mendapatkan nilai 9 (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

4.3 Analisis Korelasional dan Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Program Kesejahteraan Karyawan	35.76	4.727	38
Semangat Kerja	36.21	3.692	38

Analisa:

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas adalah:

1. Untuk variabel Program Kesejahteraan Karyawan dengan jumlah data 38 responden mempunyai Rata-rata sebesar 35,76 dengan Standar Deviasi sebesar 4,727.
2. Sedangkan untuk variabel Semangat Kerja dengan jumlah data 38 responden mempunyai Rata-rata sebesar 36,21 dengan Standar Deviasi sebesar 3,692.

Tabel 4.9

Correlations

		Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja
Program Kesejahteraan Karyawan	Pearson Correlation	1.000	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38.000	38
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.787**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38.000

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

Analisa:

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut diketahui bahwa:

1. Koefisien korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* antara variabel Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja. Nilai yang diperoleh dari perhitungan SPSS sebesar 0,787 berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja. Sedangkan tanda positif menunjukkan hubungan yang searah yang berarti bahwa jika program kesejahteraan karyawan semakin meningkat akan meningkatkan semangat kerja karyawan begitu juga sebaliknya apabila program kesejahteraan karyawan mengalami penurunan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

4.3.1 Pengujian Hipotesis

Setelah angka koefisien korelasi diperoleh, tahap berikutnya adalah dilakukan pengujian apakah koefisien korelasi yang diperoleh benar-benar signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan kedua variabel atau tidak.

Hipotesis:

$$H_0 : r_{yx} = 0$$

$$H_a : r_{yx} \neq 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H_0 = Tidak ada hubungan yang signifikan antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja karyawan.

H_a = Ada hubungan yang signifikan antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja karyawan.

Kaidah keputusan, yaitu sebagai berikut:

a. Berdasarkan probabilitas

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS tersebut terlihat bahwa nilai probabilitas antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa Program Kesejahteraan Karyawan mempunyai hubungan secara signifikan dengan Semangat Kerja karyawan.

b. Berdasarkan tanda ** yang diberikan SPSS

Signifikan tidaknya korelasi 2 (dua) variabel bisa dilihat dari adanya tanda ** pada pasangan data yang dikorelasikan (lihat pilihan *flag significant correlations* pada proses perhitungan korelasi di SPSS). Terlihat bahwa antara Program Kesejahteraan

Karyawan dengan Semangat kerja bernilai .787**, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berkorelasi secara signifikan.

c. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= \alpha ; (n-2) \\ &= 0,01 ; (38-2) \\ &= 0,01 ; 36 \\ &= 0,424 \end{aligned}$$

Sedangkan nilai r_{hitung} dari SPSS adalah:

$$\text{Nilai } r_{hitung} = 0,787$$

$$\text{Nilai } r_{tabel} = 0,424$$

Analisa $r_{hitung} > r_{tabel}$:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya signifikan.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- 3) Berdasarkan pengujian statistik antara variabel X dengan variabel Y, diperoleh bahwa nilai $r_{hitung} = 0,787$ dan nilai $r_{tabel} = 0,424$. Hal ini berarti bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} atau $0,787 > 0,424$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja karyawan.

- 4) Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana KP = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

maka KP = $0,787^2 \times 100\%$

= 61,94%

Artinya Program Kesejahteraan Karyawan memberikan kontribusi terhadap Semangat Kerja karyawan sebesar 61,94% dan sisanya 38,06% ditentukan oleh variabel lain.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV penulis dapat memberikan kesimpulan tentang hubungan program kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators sebagai berikut:

5.1 Simpulan

- a. Program Kesejahteraan Karyawan yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Gunanusa Utama Fabricators, pada dasarnya sudah bisa mengakumulasi kebutuhan karyawan, baik berupa keadilan dalam pemberian program, kebijakan cuti, maupun tunjangan-tunjangan yang ada. Apabila karyawan tersebut merasa aman dan tenteram karena kebutuhannya telah terpenuhi, maka semangat kerja mereka akan mengalami peningkatan. Hal tersebut juga didukung dengan tingkat absensi yang mengalami penurunan dari 6,25% menjadi 5,66% dan akhirnya 4,76% pada tahun 2008. Sedangkan ditinjau dari produktivitas kerja karyawan juga mengalami kenaikan dari 35,45 di tahun 2006 menjadi 38,89 di tahun 2008. Akan tetapi tingkat *turn over* karyawan mengalami naik turun dari 7,8% menjadi 3,6% dan mengalami kenaikan lagi tahun 2008 menjadi 5%.

Hal ini sejalan dengan artikel pada situs www.marketing.co.id yang

dimuat pada hari Kamis, tanggal 24 Januari 2009, yang menyatakan bahwa:

Perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi (*top performing employees*). Bahkan, masalah tersebut lebih tinggi dibanding kebanyakan negara-negara di Asia Pasifik. Masalah lain yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah mempertahankan karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*) dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employees*).

- b. Berdasarkan analisa dengan menggunakan Korelasi Pearson Product Moment (PPM) didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,787. Berdasarkan intepretasi koefisien korelasi mempunyai hubungan yang kuat, maka terbukti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan berhubungan secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Gunanusa Utama Fabricators.
- c. Dengan koefisien penentu sebesar 61,94%, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh sebesar 61,94% terhadap naik dan turunnya semangat kerja karyawan.
- d. Berdasarkan pengujian statistik antara variabel X dengan varibel Y, diperoleh bahwa nilai $r_{hitung} = 0,787$ dan nilai $r_{tabel} = 0,424$. Hal ini berarti bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} atau $0,787 > 0,424$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel program kesejahteraan karyawan dengan variabel semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

Untuk menyempurnakan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan, ada beberapa saran-saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut:

- a. PT. Gunanusa Utama Fabricators harus terus berupaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas program kesejahteraan karyawannya sesuai dengan kemampuan perusahaan agar lebih efektif, sehingga sesuai dengan sasaran yang dituju yaitu meningkatkan semangat kerja serta kedisiplinan pada karyawannya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.
- b. Program tunjangan kesejahteraan yang dilaksanakan PT. Gunanusa Utama Fabricators tersebut haruslah dapat diinformasikan secara jelas kepada karyawannya agar keadilan dalam pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dapat diterapkan dan menghindari kesalahfahaman karyawan, sehingga adanya tuntutan ataupun demonstrasi atas ketidakpuasan karyawan dapat diminimalisir.
- c. Sebaiknya ditinjau kembali mengenai sarana pengembangan hobi yang disediakan oleh perusahaan berupa penyediaan sarana olah raga dan kesenian. Mengingat tidak semua karyawan mempunyai minat dan hobi yang sama dengan yang lain. Program ini bisa diganti dengan program lain yang dapat dinikmati seluruh karyawan, seperti sarana rekreasi ataupun *family gathering* ataupun bentuk lain seperti *outbond* yang sangat bermanfaat dan untuk meningkatkan kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flipppo. 2000. *Manajemen Personalia*, Jilid I, Cetakan kedelapan. Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi 2 Penerbit: Djambatan, Jakarta.
- Riduwan, Sunarto, 2007. *Pengantar Statistika untuk penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Santoso, Singgih. 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Ke-3, Cetakan ke-1, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof. DR. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, cetakan keenam, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Universitas Mercu Buana. 2008. *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Studi Manajemen Strata 1*, Jakarta.
- www.gunanusautama.com
- www.marketing.co.id, *Tingkat Turnover Karyawan di Indonesia Tinggi*, Marketing Administration, Thursday, 24-01-2008.

TABEL 5 : PRODUCT MOMENT (r)

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	110	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	120	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	130	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	140	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	150	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	160	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	170	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	180	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	190	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	200	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	220	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	240	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

KUESIONER PENELITIAN

a. Pengantar

Kuesioner berikut digunakan untuk melengkapi data dalam penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta dengan judul **“Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gunanusa Utama Fabricators”**. Untuk itu kami berterima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i atas kesediaannya meluangkan waktu untuk dapat mengisi kuesioner ini.

b. Petunjuk pengisian

Dalam kuesioner ini terdapat 2 (dua) bagian yaitu kuesioner untuk variabel Program Kesejahteraan Karyawan dan variabel Semangat Kerja Karyawan. Berilah tanda (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling benar.

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin Anda :
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia Anda saat ini :
 - a. Kurang dari 30 tahun
 - b. antara 30 – 40 tahun
 - c. antara 41 – 50 tahun
 - d. di atas 50 tahun
3. Pendidikan terakhir Anda:
 - a. SLTA / sederajat
 - b. Diploma
 - c. Strata 1 (S1)
 - d. Strata 2 (S2)
 - e. Strata 3 (S3)
4. Sudah berapa lama Anda bekerja pada PT. Gunanusa Utama Fabricators:
 - a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 6 – 15 tahun
 - c. 16 – 30 tahun
 - d. lebih dari 30 tahun

II. PERTANYAAN VARIABEL PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji, Tunjangan, Upah dan bonus yang diberikan perusahaan dirasakan sangat adil.					
2.	Kebijaksanaan cuti yang diberikan perusahaan seperti cuti hamil, cuti sakit karena keadaan mendesak, dan cuti tahunan dirasakan sangat adil.					
3.	Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan menjelang lebaran dirasakan memuaskan dan adil.					
4.	Tunjangan Hari Tua yang diupayakan perusahaan memberikan rasa aman dan tenteram dalam menghadapi masa depan saya, meskipun harus dipotong dengan gaji.					
5.	Ikut sertanya perusahaan pada program ASTEK dalam hal ini asuransi kecelakaan dan asuransi kematian sangat memberikan rasa tenang bagi saya.					
6.	Sarana kesehatan dan Poliklinik yang disediakan perusahaan dirasakan sangat memuaskan					
7.	Perusahaan telah menyediakan sarana olah raga dan kesenian yang cukup bagi pengembangan hobi karyawannya.					
8.	Kafetaria dan Koperasi yang disediakan perusahaan telah dapat memenuhi syarat dengan harga yang terjangkau bagi kebutuhan saya.					
9.	Program pendidikan tersedia untuk peningkatan dan pengembangan karier karyawan.					
10.	Program Kesejahteraan Karyawan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasa lebih tenang dalam bekerja.					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju S: Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

III PERTANYAAN VARIABEL SEMANGAT KERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak pernah mempunyai niat untuk absen, pada hari kerja yang "terjepit" yaitu hari kerja yang berada di antara dua hari libur.					
2.	Apabila saya tidak bisa datang bekerja karena ada kepentingan keluarga maka saya akan minta izin kepada atasan terlebih dahulu.					
3.	Karyawan yang bekerja di perusahaan ini jarang minta pindah/dipindah ke bagian lain atas kebijakan perusahaan.					
4.	Selama saya bekerja di perusahaan ini terjalin hubungan yang baik antara teman sekantor maupun antara atasan dan bawahan, sehingga membuat saya mengajak teman/saudara saya untuk bekerja di perusahaan ini.					
5.	Saya tidak khawatir dengan biaya pengobatan apabila ada anggota keluarga saya yang sakit.					
6.	Apabila suatu saat nanti saya pensiun atau diberhentikan dari perusahaan saya tidak merasa khawatir.					
7.	Dalam bekerja jarang terjadi kerusakan bahan baku dan peralatan untuk bekerja karena kecerobohan dari karyawan.					
8.	Saya tidak akan menunda pekerjaan sampai esok hari jika waktu bekerja pada hari ini masih tersedia.					
9.	Dalam bekerja karyawan jarang menuntut /melakukan demonstrasi atas kebijakan perusahaan.					
10.	Selama saya bekerja di perusahaan ini merasa nyaman dalam bekerja dan tenang dalam melaksanakan ibadah.					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS :Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

REKAPITULASI HASIL VARIABEL XY

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	44	43	1892	1936	1849
2	43	42	1806	1849	1764
3	40	41	1640	1600	1681
4	36	34	1224	1296	1156
5	39	36	1404	1521	1296
6	33	36	1188	1089	1296
7	40	39	1560	1600	1521
8	32	35	1120	1024	1225
9	45	41	1845	2025	1681
10	31	34	1054	961	1156
11	34	34	1156	1156	1156
12	35	31	1085	1225	961
13	37	35	1295	1369	1225
14	33	37	1221	1089	1369
15	37	39	1443	1369	1521
16	35	40	1400	1225	1600
17	31	27	837	961	729
18	25	29	725	625	841
19	36	37	1332	1296	1369
20	41	41	1681	1681	1681
21	30	32	960	900	1024
22	38	35	1330	1444	1225
23	40	37	1480	1600	1369
24	25	29	725	625	841
25	38	37	1406	1444	1369
26	37	36	1332	1369	1296
27	38	38	1444	1444	1444
28	29	33	957	841	1089
29	29	33	957	841	1089
30	35	40	1400	1225	1600
31	37	39	1443	1369	1521
32	36	39	1404	1296	1521
33	38	34	1292	1444	1156
34	30	34	1020	900	1156
35	39	36	1404	1521	1296
36	35	38	1330	1225	1444
37	38	37	1406	1444	1369
38	40	38	1520	1600	1444
JUMLAH	1359	1376	49718	49429	50330

Sumber : Kuesioner (diolah)



Lampiran : 3

REKAPITULASI HASIL VARIABEL X

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	5	2	5	5	5	3	5	5	5	44
2	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	43
3	5	5	2	4	5	5	2	4	4	4	40
4	2	4	2	3	5	5	2	4	4	5	36
5	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	39
6	2	3	1	3	5	5	5	2	3	4	33
7	4	5	5	5	5	3	2	4	2	5	40
8	2	3	2	3	5	4	2	5	5	1	32
9	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	45
10	2	3	2	3	5	5	1	2	4	4	31
11	2	3	2	3	5	4	5	3	4	3	34
12	2	5	1	5	5	3	2	3	4	5	35
13	5	2	5	3	5	5	4	3	1	4	37
14	1	2	4	2	5	5	2	3	4	5	33
15	2	2	4	5	5	5	2	5	4	3	37
16	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	35
17	2	2	2	2	5	3	5	3	2	5	31
18	1	2	2	2	5	5	2	3	2	1	25
19	4	2	4	5	5	5	2	4	3	2	36
20	3	5	3	5	5	4	5	4	3	4	41
21	2	1	1	2	5	5	4	3	3	4	30
22	3	2	4	5	5	5	5	4	2	3	38
23	1	5	4	5	5	5	5	4	3	3	40
24	2	1	1	2	5	4	2	4	1	3	25
25	3	5	3	5	5	5	5	1	2	4	38
26	2	5	4	2	5	5	5	4	2	3	37
27	4	5	4	5	5	4	5	1	1	4	38
28	3	1	4	1	5	5	5	1	1	3	29
29	2	1	4	5	5	4	4	1	1	2	29
30	4	1	4	5	5	5	5	1	1	4	35
31	3	5	4	5	5	5	4	1	3	2	37
32	3	4	1	5	5	4	5	4	3	2	36
33	3	4	1	5	5	5	4	4	3	4	38
34	2	4	1	1	5	5	4	4	2	2	30
35	3	4	4	5	5	5	4	2	3	4	39
36	2	5	4	5	5	5	4	2	1	2	35
37	3	4	1	5	5	5	4	4	3	4	38
38	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	40
	JUMLAH										1359

Lampiran : 4

REKAPITULASI HASIL VARIABEL Y

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	43
2	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	42
3	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	41
4	4	3	4	1	3	4	5	3	4	3	34
5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	5	36
6	4	3	4	5	4	3	4	3	2	4	36
7	5	4	5	1	5	5	2	3	4	5	39
8	5	3	4	4	5	3	2	2	4	3	35
9	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	41
10	3	2	4	3	4	3	5	3	2	5	34
11	5	4	4	4	4	5	2	3	2	1	34
12	3	2	4	2	3	5	2	4	3	3	31
13	3	3	4	2	3	4	5	4	3	4	35
14	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	37
15	3	4	4	4	5	5	5	4	2	3	39
16	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	40
17	3	2	2	2	3	4	2	4	2	3	27
18	4	3	3	3	2	5	3	1	2	3	29
19	5	5	4	3	4	1	2	5	5	3	37
20	3	5	5	2	4	4	5	4	5	4	41
21	3	4	2	2	4	4	3	4	2	4	32
22	5	5	5	4	4	2	2	3	2	3	35
23	3	4	4	3	2	3	5	5	5	3	37
24	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	29
25	4	5	5	3	3	3	3	2	4	5	37
26	5	4	3	4	3	4	2	3	4	4	36
27	5	5	3	4	3	4	3	5	3	3	38
28	4	4	4	3	1	4	1	3	4	5	33
29	5	4	4	3	3	1	2	3	4	4	33
30	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	40
31	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	39
32	5	4	4	3	2	4	5	4	3	5	39
33	5	4	4	3	2	3	2	3	4	4	34
34	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
35	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	36
36	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	38
37	4	5	3	2	3	3	5	3	4	5	37
38	5	3	4	4	3	4	2	5	4	4	38
	JUMLAH										1376

