

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. WIRAGARDA
WAHANA WASPADA**

SKRIPSI

N a m a : Maulana Harry Wibowo

N I M : 43106120213



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. WIRAGARDA
WAHANA WASPADA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

N a m a : Maulana Harry Wibowo

N I M : 43106120213



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

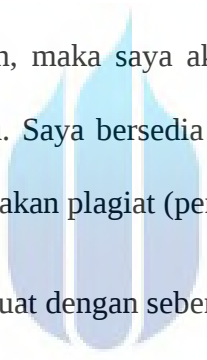
Nama : Maulana Harry Wibowo

N I M : 43106120213

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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 Jakarta, April 2009
MERCU BUANA

(Maulana Harry Wibowo)

NIM : 43106120213

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maulana Harry Wibowo
NIM : 43106120213
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Disiplin
Kerja Karyawan Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada
Tanggal Lulus Ujian : (24 April 2009)

Disahkan oleh :

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Drs. H. Hasanuddin Pasiama, MS)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani. R, MSi)

(Arief Bowo PK, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

(Studi Kasus pada PT. Wiragarda Wahana Waspada, Jakarta Selatan)

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Maulana Harry Wibowo

43106120060

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal : **24 April 2009**

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

(Drs. H. Hasanuddin Pasiama, MS)

Anggota Dewan Penguji

(Drs. Wawan Purwanto, SE, MM)

Anggota Dewan Penguji

(Daru Asih, SE, MSi)

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jenjang pendidikan Strata Satu jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Mercu Buana.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak berupa bimbingan, petunjuk, dan pengarahan serta penyediaan fasilitas yang dapat memperlancar penyelesaian skripsi ini. Dengan rasa hormat dari hati yang tulus, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
 2. Ibu Dra. Yuli Harwani, R, MSi selaku Dekan Universitas Mercu Buana.
 3. Bapak Arief Bowo PK, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen – S1
 4. Bapak Drs. H. Hasanuddin Pasiama, MS selaku pembimbing yang dengan sabar telah membantu dalam menyelesaikan skripsi saya.
 5. Seluruh Keluarga Besar, atas doa dan dukungannya secara moril sehingga saya memiliki semangat dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi saya.
 6. Istriku tercinta Dwi Anita Daruherdani S.H, LL.M, yang tidak henti-hentinya memberikan semangat agar skripsi suaminya bisa selesai juga pada akhirnya.
- Makasih ya sayaaaang.....

7. Calon anakku, yang juga sudah memberikan semangat buat papanya untuk bisa menyelesaikan skripsinya sebelum anakku lahir.
8. Teman – teman dari Universitas Mercu Buana - Manajemen angkatan 10 Menteng, khususnya Jurusan SDM, serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6

BAB II	LANDASAN TEORI.....	7
	2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
	2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
	2.2.1 Fungsi Manajerial.....	10
	2.2.2 Fungsi Operasional.....	11
	2.3 Kesejahteraan Karyawan.....	12
	2.4 Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan.....	14
	2.4.1 Tunjangan Untuk Waktu Tidak Bekerja.....	14
	2.4.2 Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya..	15
	2.4.3 Pelayanan Karyawan.....	16
	2.4.4 Pembayaran Yang Dituntut Oleh Hukum.....	19
	2.5 Tujuan Pemberian Kesejahteraan Bagi Karyawan.	19
	2.6 Disiplin Kerja.....	20
	2.7 Meningkatkan Disiplin Kerja.....	22
	2.8 Pengaruh Antara Kesejahteraan Karyawan Dan	
	Disiplin Kerja.....	23
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	26
	3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	26

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	26
3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	27
3.1.3 Bidang Usaha Perusahaan.....	28
3.2 Metode Penelitian.....	30
3.3 Hipotesis.....	30
3.4 Sampel Penelitian.....	31
3.5 Variabel Dan Pengukurannya.....	31
3.5.1 Variabel Bebas.....	31
3.5.2 Variabel Tergantung.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel	33
3.6.1 Kesejahteraan Karyawan.....	33
3.6.2 Disiplin Kerja.....	33
3.7 Metode Pengumpulan Data....	34
3.7.1 Riset Lapangan.....	34
3.7.2 Kuesioner.....	34
3.8 Metode Analisis Data.....	35
3.8.1 <i>Editing</i>	35
3.8.2 <i>Coding</i>	35

	3.8.3 <i>Tabulating</i>	35
	3.8.4 <i>Analizing</i>	35
BAB IV	ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	36
	4.1 Karakteristik Responden.....	36
	4.1.1 Jenis Kelamin.....	37
	4.1.2 Usia.....	37
	4.1.3 Pendidikan	38
	4.1.4 Masa Kerja.....	39
	4.2 Analisa Pelaksanaan Program Kesejahteraan	
	Karyawan Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada.	39
	4.2.1 Program Asuransi.....	41
	4.2.2 Program Bantuan Biaya Kesehatan	42
	4.2.3 Program Pemberian Cuti Tahunan.....	44
	4.2.4 Program Pemberian Bonus Tahunan Dan	
	<i>Individual Reward</i>	45
	4.2.5 Tunjangan Hari Raya.....	47
	4.2.6 Program Rekreasi Bersama.....	48
	4.2.7 Sarana Kerja dan Penunjangnya.....	50

4.3 Analisa Disiplin Kerja Karyawan Pada	
PT. Wiragarda Wahana Waspada.....	51
4.3.1 Pelaksanaan Tugas Rutin (<i>Daily Activities</i>)..	54
4.3.2 Ketepatan Waktu Karyawan.....	55
4.3.3 Pekerjaan Tambahan atau Tugas Mendadak.	57
4.3.4 Kemampuan Yang Optimal Dalam Bekerja..	58
4.3.5 Pencapaian Target Pekerjaan.....	59
4.3.6 Menghindari Hal-hal Yang Dapat Menimbulkan Konflik Kepentingan.....	60
4.3.7 Tingkah Laku Dan Gaya Kepemimpinan Atasan.....	61
4.4 Analisa Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

<u>Tabel</u>	<u>Judul Tabel</u>	<u>Halaman</u>
4.1	Jenis Kelamin Responden	37
4.2	Usia Responden	37
4.3	Pendidikan Responden	38
4.4	Masa Kerja Responden	39
4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kesejahteraan Karyawan	41
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Program Asuransi...	42
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Program Bantuan Biaya Kesehatan	43
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Program Cuti Tahunan	45
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Program Bonus Tahunan dan <i>Individual Reward</i>	46
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Program Tunjangan Hari Raya	48
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Program Rekreasi..	49
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Sarana Kerja dan Penunjangnya	51
4.13	Tingkat Absensi Karyawan	52
4.14	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	54
4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas Rutin	55
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu..	56

4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Tambahan dan Tugas Mendadak	57
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Optimal	58
4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Pekerjaan	59
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan	60
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Tingkah Laku dan Gaya Kepemimpinan Atasan	61
4.22	Interpretasi Nilai Korelasi	62
4.23	Angka Korelasi	64
4.24	Hasil Pengujian Regresi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: - Statistik Deskriptif
	: - Frekuensi Tabel Variabel X (1-7).....
Lampiran 2	: - Frekuensi Tabel Variabel Y (1-7).....
Lampiran 3	: - Hasil Analisa Regresi Linier
Lampiran 4	: - Daftar Pertanyaan dan Jawaban Kuesioner.....



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Struktur Organisasi PT. Wiragarda Wahana Waspada.....	28
------------	---	----



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh dari kesejahteraan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada, Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian pada industri selain Jasa Pengamanan, dengan ruang lingkup penelitian yang lebih diperluas.

Kata kunci : kesejahteraan karyawan, disiplin kerja

MERCU BUANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan sukses dan cita-cita pembangunan bangsa Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Hal itu sangat berhubungan dengan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat penting bagi suatu organisasi / perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, upaya yang telah ditempuh pemerintah diantaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai sektor usaha baik swasta maupun pemerintah. Seiring dengan adanya pertumbuhan usaha dari berbagai sektor tersebut maka persaingan usaha akan semakin ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi usaha merasa perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk bisa ikut bersaing dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga diharapkan disiplin kerja karyawan akan meningkat dengan indikator keberhasilan adalah meningkatnya hasil usaha yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Dalam mencapai tujuan organisasi, tentunya perlu adanya dukungan dari berbagai pihak dan aspek, salah satunya adalah dari aspek Sumber Daya Manusia yang harus mempunyai kualitas dan potensi yang tinggi yang juga didukung oleh kemampuan, semangat, dan disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya Sumber

Daya yang mempunyai kriteria tersebut, tentunya akan tercipta produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan.

Staff atau karyawan yang mempunyai potensi yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai loyalitas, dedikasi, dan kinerja yang tinggi itu dengan cara memperhatikan kesejahteraannya yaitu melalui program-program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk karyawannya, dengan harapan dapat memacu dan meningkatkan disiplin kerja dan gairah kerja karyawan yang tinggi supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

Pola kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan mempunyai peranan yang besar terhadap kondisi kehidupan karyawan karena kesejahteraan yang diterima karyawan adalah bagian dari hasil kerja yang dipergunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan bagi karyawan ini dapat berbentuk material maupun non material, yang mana ongkos perjalanan dinas, cuti tahunan, ongkos perjalanan cuti besar, gaji, bonus, *incentive*, THR, *Group Reward*, *Success Reward*, *Personal Reward*, upah lembur, uang makan, uang kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan pengobatan, biaya transportasi, dan lain-lain, merupakan bentuk-bentuk dari kesejahteraan karyawan yang berbentuk material. Sedangkan kesejahteraan karyawan yang berbentuk non material adalah dengan cara memberikan penghargaan pengabdian, piagam masa bakti, pujian dalam melaksanakan tugas, rasa aman karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya, mendapatkan kedudukan atau jabatan, dan lain sebagainya.

Untuk menyelenggarakan program kesejahteraan tersebut, tentunya diperlukan biaya yang tidak sedikit yang asalnya dari anggaran perusahaan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu diketahui terlebih dahulu apa bentuk kesejahteraan yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawan sehingga dalam pelaksanaannya nanti dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan karyawan dan perusahaan.

Sasaran yang hendak dicapai perusahaan dari segi Sumber Daya Manusia adalah semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin banyak dan baik pula kontribusi karyawan yang dapat diberikan kepada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat benar-benar menyadari bahwa dengan adanya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan, akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Program kesejahteraan yang berfungsi sebagai motivator langsung merupakan pendorong utama untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan di dalam suatu perusahaan yang dapat menciptakan prestasi kerja yang baik. Dengan demikian perusahaan juga akan diuntungkan akibat dari produktivitas karyawan tersebut yang sudah merasakan manfaat dari kesejahteraan yang diterimanya dari perusahaan dan tidak menutup kemungkinan akan adanya peningkatan produktivitas dan disiplin kerja dari para karyawan apabila sudah merasa terpuaskan dan terpenuhi segala keinginan dan kebutuhan dari para karyawan tersebut.

Dari penjelasan dan uraian di atas, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program kesejahteraan merupakan salah satu cara pemeliharaan asset perusahaan dari segi Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat mempertahankan

karyawan yang berkualitas, handal, dan berpotensi tinggi serta mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya program kesejahteraan ini, karyawan akan berlomba-lomba memacu diri untuk dapat berprestasi dan meningkatkan kualitas kerjanya. Berangkat dari uraian dan masalah tersebut, maka dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul : ” PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. WIRAGARDA WAHANA WASPADA”

1.2 Perumusan Masalah

Pada intinya, setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan disiplin kerja para karyawannya dengan berbagai cara. Maka sudah selayaknya apabila perusahaan harus rela menyediakan anggaran untuk mewujudkan kesejahteraan para karyawannya tersebut supaya tercipta disiplin kerja yang tinggi yang dapat mendorong para karyawan kearah peningkatan produktivitas kerja.

Berpangkal dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa kurang diperhatikannya kesejahteraan karyawan dapat mengakibatkan menurunnya disiplin kerja yang dapat berakibat pada menurunnya produktivitas karyawan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan karyawan pada PT. Wiragarda Wahana Waspada, Jakarta?
- b. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Wiragarda Wahana Waspada, Jakarta?

- c. Bagaimana pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Wiragarda Wahana Waspada, Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis melakukan penelitian ini di PT. WIRAGARDA WAHANA WASPADA yang berlokasi di Jalan Darmawangsa Komplek Perkantoran dan Pertokoan Darmawangsa Square Blok H no.1, Jakarta Selatan. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini dimulai sejak bulan Januari 2004 sampai dengan Desember 2008.

Hal yang dilakukan oleh penulis agar lebih fokus terhadap masalah yang akan dikemukakan dan mendapatkan data yang akurat dalam pembuatan skripsi ini adalah melakukan penelitian kepada 30 orang karyawan yang didasari oleh teori yang mengemukakan bahwa sampel kecil berukuran 30 sampai dengan 500 bisa berlaku efektif apabila tipe desain pengambilan sampel dan pertanyaan penelitian yang sedang diteliti itu sesuai (Sekaran, 2003), sehingga data yang disajikan ini dapat mewakili pendapat seluruh karyawan pada perusahaan tersebut yang ada kaitannya dengan program kesejahteraan karyawan dengan disiplin kerja.

1.4 Tujuan dan Manfaat penelitian.

1.4.1 Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh PT. Wiragarda Wahana Waspada
- b. Untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

- c. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

1.4.2 Manfaat Penelitian :

- a. Bagi Penulis.

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Selain itu penelitian ini bermanfaat juga sebagai sarana untuk mengaplikasikan antara teori dan praktek dengan keadaan serta kondisi yang sesungguhnya.

- b. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai media kritik, saran, dan solusi dalam memecahkan masalah yang menghambat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja para karyawan.

- c. Bagi pihak lain.

Dapat bermanfaat sebagai bahan informasi yang patut diketahui dan juga bisa dijadikan sebagai sarana pembandingan dengan kondisi perusahaan lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan, terutama untuk mencapai tujuan akhir dari organisasi atau perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola sumber daya manusianya lengkap dengan segala kekurangan dan kelebihan. Oleh karena itu, manusia-manusia yang berkualitas untuk memajukan perusahaan dapat dihasilkan dari ketrampilan pengelolaan semua faktor-faktor produksi tersebut.

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya sebagai manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada faktor manusia sebagai sumber daya dalam organisasi atau

perusahaan dimana manusia yang menjadi pelaku utama didalam menjalankan perusahaan.

Dewasa ini istilah manajemen sumber daya manusia semakin populer menggantikan istilah manajemen personalia, meskipun istilah tersebut masih tetap dipergunakan oleh banyak perusahaan untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan bidang kepegawaian seperti rekrutmen, seleksi, pemberian kompensasi, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan lain-lain. Pergantian istilah dari manajemen personalia menjadi manajemen sumber daya manusia tersebut merupakan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen personalia dan sumber daya manusia.

Untuk lebih jelasnya, penulis mengutip beberapa pendapat dari para ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut:

- Menurut Panggabean (MSDM, 2004:15) bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah 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.”

- Menurut Fathoni (Organisasi dan MSDM, 2006:8) bahwa “*Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.*”

- Menurut Hasibuan (MSDM, 2008:10) bahwa *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”*
- Menurut Sofyandi (MSDM, 2008:6) bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menetapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari berbagai definisi yang sudah diuraikan diatas oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempunyai spesialisasi atau terfokus pada masalah-masalah tenaga kerja yang diatur menurut fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien. Adapun masalah tenaga kerja yang ditangani oleh manajemen sumber daya manusia adalah menyangkut masalah perencanaan kerja, penempatan, pelatihan, pengembangan, balas jasa, sampai dengan masalah pemutusan hubungan kerja. Atau dengan kata lain manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas menangani masalah yang terjadi didalam perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dengan cara mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu cara atau sistem untuk dapat dijalankan dalam rangka membangun dan mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan tertentu yang positif dan sudah barang tentu menjadi dambaan semua kalangan, dimana didalamnya terdapat fungsi-fungsi manajemen, yang terbagi dalam beberapa fungsi, yaitu :

2.2.1 Fungsi Manajerial, terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Fungsi yang merencanakan dan menentukan suatu program kepegawaian dan cara-cara untuk melaksanakannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi untuk menyusun serangkaian tugas dan tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas baik individu maupun kelompok guna mencapai tujuan.

c. Pengarahan (*directing*)

Fungsi yg tugasnya mengarahkan para karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

d. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi yang berusaha untuk mengendalikan para karyawan agar mentaati peraturan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan dan melakukan tindakan korektif apabila terjadi kesalahan / penyimpangan dalam melaksanakan tugas-tugas.

2.2.2 Fungsi Operasional

a. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Fungsi Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang tepat untuk menyelesaikan sasaran organisasi melalui proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan (*development*)

Merupakan suatu usaha untuk meningkatkan ketrampilan teknis teoretis dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa yang memadai dan layak pada para karyawan atau kontribusi yang mereka sumbangkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi ini sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

d. Integrasi (*integration*)

Fungsi ini bertujuan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar menghasilkan kecocokan yang dapat menciptakan kerjasama yang serasi dan menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Suatu usaha untuk mempertahankan para karyawan yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Fungsi ini dapat dijalankan dalam berbagai bentuk seperti pemberian kesejahteraan, pelayanan kesehatan, asuransi tenaga kerja, dan lain-lain.

f. Pemutusan Hubungan Kerja / PHK (*Separation*)

Pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sesuai dengan prosedur yang berlaku (peraturan pemerintah) sehingga tidak merugikan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan.

2.3 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan masalah yang sangat penting, hal ini dikarenakan menyangkut masalah kepentingan karyawan termasuk keluarganya baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan sangatlah berarti untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Dengan tercapainya kesejahteraan hidup yang baik akan menimbulkan rasa aman, tentram, disiplin, dan semangat kerja serta sikap loyal terhadap perusahaan yang dapat mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Melihat dari begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan, hendaknya setiap pimpinan perusahaan memperhatikan segala sesuatu yang dibutuhkan para karyawan supaya para karyawan merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya pasti juga akan muncul rasa ikut memiliki untuk bisa ikut mempertahankan keberadaan perusahaan tempatnya bekerja itu.

Kesejahteraan banyak terdapat dalam berbagai istilah, ada yang menyebutnya kompensasi pelengkap (*indirect compensation*), gaji tersembunyi (*fringe benefit*), atau jaminan sosial. Akan tetapi penulis akan mengambil beberapa istilah saja yang dianggap sesuai dengan maksud dan tujuan penulisan skripsi ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

- Menurut Hasibuan (MSDM, 2002:182) mengemukakan bahwa :
“Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”.
- Menurut Panggabean (MSDM, 2004:96) bahwa *“Kesejahteraan karyawan yang dikenal juga sebagai benefit, mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan bertujuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan agar bisa lebih berkualitas.”*

Dari definisi kesejahteraan yang sudah disebutkan di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu usaha dari suatu perusahaan untuk memberikan ketenangan dalam bekerja dengan memenuhi sebagian kebutuhannya baik materi maupun non materi dengan harapan dapat mempertahankan dan menjaga sikap mental karyawan yang baik serta merangsang kemauan bekerja secara efektif dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Disamping memberikan kesejahteraan kepada karyawan, perusahaan juga mengharapkan suatu imbalan dari apa yang telah diberikan, karena suatu perusahaan berpendapat bahwa pemberian kesejahteraan karyawan haruslah diimbangi dengan suatu manfaat yang nyata. Bagaimanapun juga perusahaan menginginkan agar apa yang sudah diberikan kepada para karyawan dapat memberikan keuntungan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.4 Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan diwujudkan guna memenuhi kebutuhan para karyawannya supaya bisa merangsang mereka untuk meningkatkan moral kerjanya dan tetap loyal kepada perusahaan.

Adapun jenis kesejahteraan karyawan menurut Panggabean (MSDM, 2004:97) yaitu :

2.4.1 Tunjangan Untuk Waktu Tidak Bekerja.

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang mengambil haknya untuk tidak melaksanakan pekerjaan. Maksudnya, setiap karyawan mempunyai hak untuk tidak melaksanakan pekerjaannya dalam satu periode tertentu, misalnya dalam satu tahun terdapat hak karyawan untuk mengambil cuti dan tidak melakukan pekerjaannya selama beberapa hari dalam satu periode tersebut. Adapun hak karyawan yang sering diberikan perusahaan adalah dalam bentuk cuti tahunan, cuti besar, dan cuti melahirkan. Beberapa perusahaan juga ada yang memberikan hak kepada karyawannya untuk mengambil cuti menjalankan ibadah yang memerlukan waktu lama atau sehari-hari, misalnya cuti untuk menunaikan ibadah haji dan cuti lainnya dengan tujuan yang sama yaitu pelaksanaan ibadah bagi agama-agama lainnya. Dalam melakukan semua haknya itu, karyawan tetap mendapatkan bayaran dari perusahaan.

2.4.2 Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya

Maksudnya adalah bahwa kesejahteraan ini dibuat dan dilaksanakan untuk melindungi para karyawan dari bahaya ekonomi tertentu seperti penyakit, cedera, usia lanjut, dan kematian. Untuk menghadapi keadaan itu, setiap karyawan beserta tanggungannya harus tetap mendapatkan penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya tunjangan khusus yang diantaranya adalah :

a. Gaji atau upah tahunan yang dijamin

Dengan adanya program ini diharapkan adanya nilai dari operasi yang stabil dan penghasilan karyawan yang mantap. Misalnya menjamin masa kerja para karyawan, memberikan upah lembur, dan memberikan tunjangan-tunjangan berupa tunjangan anak, tunjangan jabatan, tunjangan hari tua, dan tunjangan hari raya.

b. Asuransi Jiwa

Dari pelayanan ekonomis yang khusus ini perusahaan mendapat imbalan berupa ketentraman jiwa para karyawan dalam hal menjamin hidup para anggota keluarganya. Ketentraman jiwa karyawan ini akan memungkinkan para karyawan untuk mencurahkan perhatian yang lebih besar kepada pekerjaannya.

c. Asuransi Kesehatan

Penyakit dan kecelakaan yang tidak disebabkan oleh industri adalah sumber dari kekuatiran dan ketegangan keuangan para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan asuransi kesehatan dan kecelakaan yang dapat berupa perawatan rumah sakit, biaya operasi, tunjangan melahirkan, perawatan gigi dan mata, dan biaya rawat inap.

d. Pelayanan Pengobatan.

Tingginya biaya kesehatan membuat banyak perusahaan langsung menyediakan beberapa pelayanan pengobatan guna mengurangi beban biaya yang harus ditanggung oleh karyawan. Salah satu sarana yang digunakan adalah pemeliharaan kesehatan dengan melaksanakan program kesegaran jasmani.

e. Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi simpan pinjam adalah sekelompok orang yang terorganisasi untuk mengumpulkan uang para anggotanya dan mereka setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain. Manfaat dari koperasi ini adalah untuk membebaskan karyawan dari rasa khawatir akan tidak terjaminnya keuangan jangka pendek dan untuk mengurangi pemotongan kompensasi karyawan oleh badan-badan pemberi pinjaman apabila karyawan tidak mampu memenuhi kewajiban-kewajiban terhadap pinjamannya.

2.4.3 Pelayanan Karyawan.

Bentuk pelaksanaan program ini sangat beragam, karena sebenarnya dalam proses berjalannya perusahaan, secara tidak langsung perusahaan juga memberikan pelayanan dan fasilitas kepada semua karyawannya sebagai timbal balik sehingga tercipta hubungan saling membutuhkan yang sangat harmonis dan menguntungkan. Bentuk pemberian pelayanan kepada karyawan tersebut dapat berupa :

a. Program Hiburan dan Rekreasi.

Setiap orang pasti memerlukan hiburan dan rekreasi didalam kehidupannya guna menghilangkan rasa penat dan stress akibat rutinitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan suatu hiburan yang bersifat rekreatif supaya dapat memberikan dan mengembalikan kesegaran dan kesenangan bekerja bagi para karyawannya.

b. Melakukan Kegiatan Sosial

Bentuk dari kegiatan ini bisa berupa pelaksanaan donor darah, bakti sosial, penggalangan dana untuk amal, penyelenggaraan acara kesenian, misalnya

dalam bentuk musik untuk memperlancar rasa persaudaran dan persahabatan antar karyawan beserta keluarganya, untuk menghilangkan kejenuhan dan stress kerja sehari-hari.

c. Melakukan Kegiatan Olah Raga.

Bentuk kegiatan ini bisa saja berupa olah raga rutin karyawan dalam satu divisi atau bagian, atau bisa juga dibuat acara pertandingan olah raga antar divisi yang tujuannya supaya sesama karyawan dalam satu perusahaan tersebut bisa berbaur dan berinteraksi dalam bentuk kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga beban-beban yang mungkin dirasakan saat melaksanakan pekerjaan bisa sedikit terlepas.

d. Penyediaan Perpustakaan.

Para karyawan dapat memanfaatkan koleksi buku-buku yang ada di perpustakaan tersebut untuk mencari informasi yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun hal-hal lain yang dapat dianggap bisa membantu menghilangkan ketegangan kerja yang sudah dilakukannya sebagai rutinitas.

e. Penyediaan Klinik.

Para karyawan dapat memanfaatkan fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan ini untuk memeriksakan kesehatannya supaya dapat kembali melaksanakan pekerjaan secara optimal. Di beberapa perusahaan, ada juga klinik yang boleh digunakan untuk pemeriksaan kesehatan bagi keluarga karyawan.

f. Penyediaan Kafetaria.

Para karyawan dapat menikmati waktu senggang istirahatnya untuk menikmati hidangan yang terjaga kebersihan dan kesehatannya karena makanan-makanan yang ada biasanya juga disediakan atau dijual oleh para karyawan itu sendiri.

g. Pasar Murah Untuk Karyawan.

Pada periode tertentu, perusahaan mengadakan kegiatan pasar murah untuk karyawan supaya seluruh karyawan dan keluarganya dapat menikmati fasilitas perusahaan berupa pengadaan bahan-bahan kebutuhan rumah tangga dengan harga murah. Biasanya kegiatan ini diadakan dalam rangka menyambut Hari Raya Umat Beragama.

h. Bantuan Untuk Pindah Rumah.

i. Mobil Jemputan.

j. Bantuan Biaya Pendidikan

2.4.4 Pembayaran Yang Dituntut Oleh Hukum. A S

Program ini sudah diatur oleh undang-undang dan peraturan lainnya dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena dapat berupa asuransi usia lanjut, tunjangan anak yatim piatu dari karyawan yang gugur dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, serta kompensasi lainnya yang diatur dan disepakati dalam peraturan perusahaan.

2.5 Tujuan Pemberian Kesejahteraan Bagi Karyawan

Pada pelaksanaannya, perusahaan harus sudah memikirkan kesejahteraan karyawannya sejak awal karyawan tersebut diterima bekerja dan mulai melakukan kewajibannya untuk bekerja diperusahaan tersebut. Oleh karena itu, tidak salah

apabila para karyawan pasti akan menanyakan haknya atas apa yang sudah dilakukannya untuk perusahaan dalam kurun waktu pengabdianya dalam perusahaan tersebut. Salah satu hal yang ditanyakan karyawan adalah mengenai kesejahteraan yang harusnya bisa dirasakan oleh para karyawan dan keluarganya.

Adapun manfaat yang bisa perusahaan peroleh dari langkah pemberian kesejahteraan untuk para karyawannya adalah :

- Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- Menurunkan tingkat absensi dan pergantian tenaga kerja.
- Terciptanya suasana kerja yang menyenangkan.
- Membantu kelancaran jalannya pelaksanaan kerja dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya perusahaan memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya adalah untuk memberikan dorongan atau rangsangan dan semangat kerja, namun manfaat utama yang sangat diharapkan perusahaan adalah peningkatan produktivitas kerja para karyawan yang pada akhirnya pasti berakibat pada peningkatan pendapatan bagi perusahaan dan juga keuntungan bagi para karyawan.

2.6 Disiplin Kerja

Dalam dunia kehidupan apapun, salah satu sikap yang dapat menunjang tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan adalah disiplin. Dengan menerapkan sikap disiplin, banyak tujuan yang bisa tercapai dalam menjalankan kegiatan apapun. Khususnya pada dunia kerja, sikap disiplin sangatlah penting untuk

dilaksanakan guna tercapainya tujuan pekerjaan yang dilakukan baik bagi karyawan ataupun bagi perusahaan itu sendiri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah faktor kerjasama antara karyawan dan para manajer, karena seorang manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Oleh karena itu, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai maksud dari disiplin kerja itu sendiri, dan beberapa pendapat mengenai definisi disiplin kerja akan dikemukakan sebagai berikut :

- Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:129) bahwa *“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”*.
- Menurut Rivai (MSDM Untuk Perusahaan, 2004:444) bahwa :
 ”Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”
- Menurut Fathoni (Organisasi dan MSDM, 2006:172) bahwa *”Kedisiplinan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”*

Kalau dikembalikan pada asal definisi yang sudah dijelaskan oleh para ahli tersebut yaitu mengenai disiplin kerja, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa adanya paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan karena dengan patuhnya karyawan pada peraturan yang diberlakukan perusahaan, berarti para karyawan telah memberikan dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karenanya, keberadaan disiplin kerja sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, mentaati peraturan dan semua norma yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktifitas dan akan mustahil dapat mewujudkan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan bersama.

2.7 Meningkatkan Disiplin Kerja

Pada dasarnya sikap disiplin sudah dimiliki oleh setiap orang, hanya saja sikap disiplin pada setiap orang itu memang berbeda-beda, tidak ada yang sama. Dan pihak perusahaan pun tidak bisa menjadi pihak yang dapat menentukan apakah para karyawannya itu adalah semuanya mempunyai sikap disiplin atau tidak. Perusahaan hanya bisa menjadi pihak yang dapat merangsang terbentuk atau meningkatnya sikap disiplin dari diri seseorang karena pembentukan disiplin tersebut bisa dilakukan secara fisik atau mental, tergantung dari kebutuhan masing-masing pribadi dan perusahaan.

Adapun pembentukan disiplin yang dilakukan dengan melalui pelatihan fisik adalah dengan cara memberikan pelatihan dasar kemiliteran kepada karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan yang bekerja sama dengan pendidikan-pendidikan yang diadakan oleh TNI atau Kepolisian dalam rangka melatih dan meningkatkan disiplin para karyawannya. Hal ini dilakukan karena dalam hal disiplin, memang pihak militer dan kepolisian lah yang masih dapat dijadikan teladan dalam masyarakat dalam hal pelatihan kedisiplinan. Oleh karena itu, ada hal-hal positif yang bisa dicontoh oleh perusahaan untuk menerapkan cara pembinaan disiplin untuk karyawannya.

Sedangkan pembentukan disiplin melalui pelatihan mental dan spiritual, dilakukan perusahaan dengan cara memberi kesempatan kepada para karyawannya untuk mengikuti ceramah-ceramah agama atau mengambil tes psikologi atas rekomendasi perusahaan. Tujuan diadakannya kegiatan ini adalah supaya para karyawan dapat bertambah pengetahuannya dan dapat juga menyadarkan karyawan bahwa mereka adalah makhluk Tuhan dimuka bumi yang

harus dapat memberikan manfaat bagi makhluk hidup terutama sesama manusia yang lain. Dan kegiatan ini dapat dilakukan secara berkala supaya mental dan spiritual para karyawan tidak padam sehingga pekerjaan yang dilakukan para karyawan dapat terus mengalami peningkatan.

2.8 Pengaruh Antara Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja

Sebagaimana telah diketahui, disiplin kerja sangatlah penting untuk ditanamkan dalam diri setiap pribadi yang akan sangat berguna dalam melaksanakan segala kegiatan terutama pekerjaan. Dan dalam menciptakan disiplin kerja bagi semua karyawan, kerja sama dari pihak perusahaan juga penting dalam menumbuhkan sikap disiplin tersebut dengan cara memberikan kesejahteraan bagi karyawannya sehingga karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan mencapai kepuasan kerja pada akhirnya. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan juga akan membuat mereka bekerja seoptimal mungkin dan sepenuh hati sehingga prestasi kerja karyawan akan dapat meningkat, yang pada akhirnya juga dapat membawa kebaikan bagi perusahaan. Sebaliknya, bila disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangat kurang, akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat mengganggu kelancaran jalannya roda usaha sehingga dapat menyebabkan kehancuran bagi perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bisa menjadi pekerja yang baik, berprestasi, dan produktif, yang dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan agar semua tujuan perusahaan yang sudah dicanangkan dari awal terbentuknya dapat terwujud demi kebaikan bersama karena sumber daya manusia

memegang peranan penting bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat mengelola dan memanfaatkan serta meningkatkan disiplin kerja karyawannya agar mau bekerja secara maksimal. Sangatlah penting bagi para pimpinan untuk mengetahui kira-kira hal apa saja yang dapat menciptakan dan mewujudkan tingginya disiplin karyawan dalam bekerja, sebab apabila para pimpinan tidak jeli dan tidak peka terhadap apa yang diinginkan oleh para karyawan, bisa saja malah tercipta demotivasi pada diri karyawan yang dapat menyebabkan karyawan menjadi acuh tak acuh dalam bekerja, kurang bertanggung jawab, dan disiplin kerja yang menjadi rendah.

Dari banyak hal yang dapat menjadi pertimbangan seperti diatas, memang ada hubungan yang erat antara karyawan dan para pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan sama-sama memberikan manfaat. Para karyawan akan sangat merasa dihargai apabila kesejahteraannya sangat diperhatikan, sesuai dengan penekanan pada skripsi ini dimana kesejahteraan akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yang mana kesejahteraan tersebut diterima karyawan bukan hanya dalam bentuk uang tapi bisa berupa penghargaan, pengakuan, fasilitas, dan juga hiburan yang dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan masing-masing karyawan. Hal ini sangat sesuai dengan banyak hal yang dapat menjadi indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, yaitu balas jasa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

Untuk lebih jelasnya mengenai perusahaan tempat penulis mengadakan riset, akan diberikan informasi seperti yang ditulis dibawah ini :

3.1.1 Sejarah singkat Perusahaan

PT. Wiragarda Wahana Waspada didirikan pada tanggal 10 Mei 2001 yang pada mulanya berasal dari ide Bapak Baroto Yuswono sebagai pensiunan POLRI berpangkat terakhir Brigadir Jendral. Beliau mempunyai ide mendirikan perusahaan ini dengan latar belakang pemikiran bahwa saat ini banyak terjadi ancaman kejahatan dibanyak tempat terutama Jakarta. Oleh karena itu, beliau bersama rekan sesama pensiunan POLRI bernama Bapak Sunyoto, SH yang juga berpangkat terakhir Brigadir Jendral, segera mewujudkan ide untuk membuat usaha jasa pengamanan.

Dengan latar belakangnya sebagai pensiunan POLRI, tidaklah sulit mewujudkan ide tersebut karena banyak pihak yang mendukung pembentukan perusahaan ini terutama dari kalangan kepolisian yang menjadi teman-teman semasa aktif berdinis di Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia, Jakarta. Dan sebagai langkah pertama menjalankan usaha ini, beliau menyewa sebuah rumah di daerah Kebayoran Baru yang dijadikan untuk tempat

operasional kantor dan sekaligus tempat perekrutan calon anggota petugas keamanan (SATPAM).

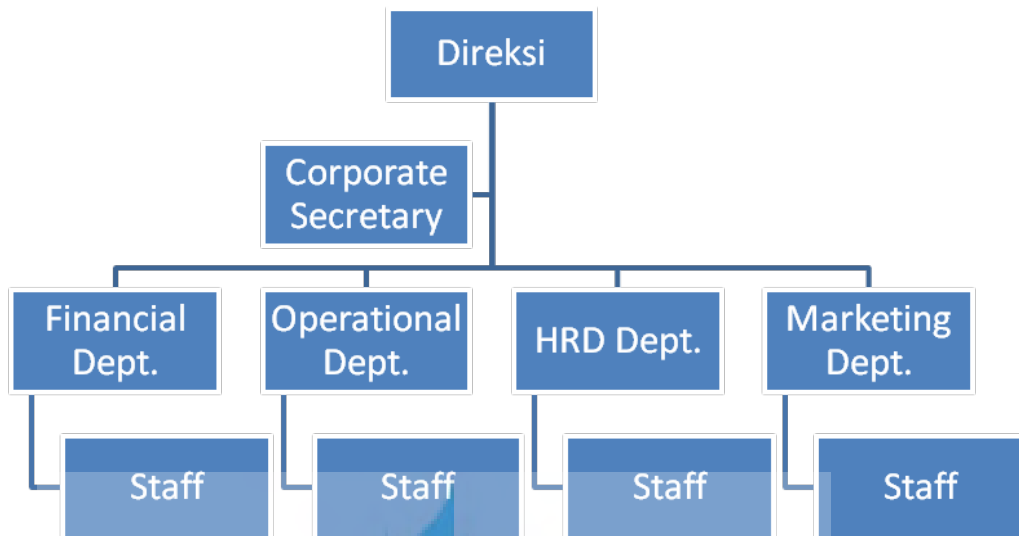
Berawal dari dua orang pendiri itu, sekarang PT. Wiragarda Wahana Waspada telah memiliki total karyawan sebanyak 52 orang ditambah dengan 3 orang Direksi. Dan dengan jumlah klien yang terus bertambah, membuat perusahaan ini semakin berkembang dan membutuhkan tempat operasional yang lebih besar seiring dengan pertambahan jumlah karyawannya.

Oleh sebab itu, pada pertengahan tahun 2004 kira-kira pada bulan Juni, Direksi PT. Wiragarda Wahana Waspada memutuskan untuk memindahkan operasional perusahaannya dari daerah Kebayoran Baru ke Jalan Darmawangsa dengan menempati sebuah kompleks perkantoran dan pertokoan bernama Darmawangsa Square, dan semenjak kepindahannya ke lokasi tersebut pada tahun 2004, perusahaan ini masih beroperasi sampai sekarang dengan usaha yang ada dan jumlah karyawan yang optimal.

3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.

Pada pelaksanaannya, operasional perusahaan sudah cukup optimal berjalan dengan jumlah karyawan yang ada. Oleh karena perusahaan ini tergolong kecil, maka struktur organisasi yang ada juga sangatlah sederhana. Untuk lebih jelasnya, secara structural akan digambarkan pada diagram seperti berikut :

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. Wiragarda Wahana Waspada



3.1.3 Bidang Usaha Perusahaan

Pada awal berdirinya perusahaan ini, orientasi operasionalnya memang ditekankan pada bidang jasa pengamanan. Tapi pada perkembangannya, dinamika tuntutan bisnis harus bisa menyesuaikan pada kebutuhan pasar pada khususnya sehingga terjadi perluasan-perluasan lahan bisnis yang dianggap bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan meskipun inti dari perluasan bisnis tersebut masih berkisar pada bidang dan dunia jasa pengamanan.

Untuk lebih lengkapnya, akan dijelaskan di bawah ini mengenai cakupan bidang usaha yang dijalankan, antara lain :

a. Penyediaan jasa pengamanan umum.

PT. Wiragarda Wahana Waspada menyediakan jasa pengamanan berupa penyediaan tenaga sumber dayanya atau sering disebut *manpower* untuk dijadikan Petugas Satuan Pengamanan (SATPAM) di tempat-tempat umum seperti gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, hotel, bangunan apartemen,

kompleks perumahan, dan lain-lain, tergantung dari permintaan pihak konsumen. Sudah barang tentu PT. Wiragarda Wahana Waspada tidak hanya menyediakan jasa pengamanan tersebut tanpa pembekalan karena calon-calon tenaga pengamanan tersebut terlebih dahulu diberikan pembekalan dan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya di lapangan untuk melakukan tindakan pengamanan.

b. Penyediaan jasa pengamanan khusus.

Sesuai dengan nama produknya, jasa pengamanan ini diberikan kepada konsumen yang menghendaki tindakan pengamanan khusus. Biasanya konsumen yang memakai jasa pengamanan ini dari PT. Wiragarda Wahana Waspada, tidak untuk penggunaan di tempat umum seperti biasanya dan juga tidak dalam jumlah tenaga yang begitu banyak Artinya, konsumen yang memilih menggunakan jasa pengamanan khusus ini lebih bertujuan untuk pengamanan pribadi, tindakan pengawalan, dan pengamanan obyek-obyek khusus, misalnya pengawal pribadi direktur suatu perusahaan, pengawal tamu-tamu khusus suatu instansi, atau menjaga asset atau obyek vital yang dimungkinkan adanya celah untuk terjadinya kejahatan atau tindakan kriminal seperti pengawalan uang, dan lain sebagainya.

c. Jasa pengaman elektronik.

Sesuai juga dengan jenis produknya, PT. Wiragarda Wahana Waspada juga memberikan pelayanan untuk konsumennya berupa pemberian jasa pengamanan elektronik. Maksudnya disini adalah, bahwa perusahaan ini memberikan jasa pemasangan alat-alat elektronik yang berhubungan dengan tindakan pengamanan, misalnya pemasangan kamera pengintai untuk di

gedung-gedung, rumah hunian, bank, toko-toko, pusat perbelanjaan, dan lain-lain, kemudian pemasangan alarm anti maling, dan pemasangan pintu otomatis yang biasanya digunakan untuk gerbang utama atau pintu masuk utama pada gedung-gedung, kompleks perumahan, apartemen, dan bahkan juga ada konsumen yang menghendaki pemasangan alat tersebut untuk rumah hunian pribadinya.

Semua jenis produk yang disediakan oleh PT. Wiragarda Wahana Waspada ini tentunya juga disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan para pelanggannya apabila memungkinkan.

3.2 Metode Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal, dimana penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan yang diterima terhadap disiplin kerja pada PT. Wiragarda Wahana Waspada.

3.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang permasalahan yang perlu diteliti kebenarannya. Perumusan Hipotesis dalam skripsi ini adalah bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja.

3.4 Sampel Penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis memilih *Simple Random Sampling* sebagai sampel penelitian dimana sampel ini dilakukan secara acak

sederhana, sehingga dapat mendukung skripsi ini yang diambil melalui 30 orang responden karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada di Jakarta, yang mempunyai nomor absen ganjil dimana penentuan jumlah sampel tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sekaran (*Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 2003:296) yang mengemukakan bahwa :

“As a rule of thumb, sample sizes between 30 and 500 could be effective depending on the type of sampling design used and the research question investigated. Qualitative studies typically use small sample sizes because of their intensive nature. When qualitative studies are undertaken for explanatory purposes, the sampling design will be convenience sampling”

Terjemahan bebasnya kurang lebih adalah :

“Sebagai aturan umum, ukuran sampel antara 30 dan 500 bisa efektif tergantung dari tipe desain pengambilan sampel yang dipakai dan pertanyaan penelitian yang sedang diteliti. Bila studi kualitatif dilakukan untuk tujuan eksploratif, desain sampel yang biasa digunakan adalah pengambilan sampel yang mudah.”

3.5 Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

- 3.5.1 Variabel bebas, dalam hal ini disebut variabel X yang berarti kesejahteraan karyawan.
- 3.5.2 Variabel tergantung, dalam hal ini disebut variabel Y yang berarti disiplin kerja karyawan.

Skala Likert yaitu tingkat ukuran yang mengumumkan peneliti untuk mengurutkan respondennya dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi menurut suatu atribut tertentu Effendi (1995).

Analisis kuesioner dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil kuesioner berdasarkan Skala Likert dengan bobot nilai sebagai berikut :

Untuk 7 pertanyaan mengenai Kesejahteraan Karyawan dengan jawaban ;

Sangat Puas	= 5
Puas	= 4
Cukup Puas	= 3
Tidak Puas	= 2
Sangat Tidak Puas	= 1

Untuk 7 pernyataan mengenai Disiplin Kerja Karyawan dengan jawaban ;

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu - ragu	= 3
Tidak Setuju	= 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Dengan menggunakan cara ini akan dapat dilihat dan diukur kekuatan pendapat dan sikap responden karena angka-angka tersebut melambangkan nilai jawaban yang diberikan. Kemudian hasil kuesioner diolah sedemikian rupa dengan teknik statistik berupa tabulasi yang berisi jumlah dan persentase pendapat responden dari sampel yang diambil.

3.6 Definisi Operasional Variabel.

Adapun variable-variabel dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Kesejahteraan Karyawan,

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, faktor-faktor yang akan dijadikan indikator kesejahteraan karyawan pada PT. Wiragarda Wahana Waspada adalah sebagai berikut :

- a. Program asuransi kesehatan dan kecelakaan
- b. Pemeriksaan kesehatan rutin dan bantuan kesehatan
- c. Cuti besar / cuti tahunan
- d. Pemberian *Individual Reward* dan Bonus Tahunan
- e. Tunjangan Hari Raya
- f. Program rekreasi keluarga
- g. Sarana penunjang pekerjaan sehari-hari

3.6.2 Disiplin Kerja

Dalam hal ini, faktor-faktor yang dapat dijadikan indikator disiplin kerja pada PT. Wiragarda Wahana Waspada adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas sebaik mungkin
- b. Tiba di tempat kerja sesuai ketentuan jam kerja
- c. Melakukan tugas rutin atau tugas mendadak sebaik mungkin
- d. Melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan optimal
- e. Memenuhi pencapaian target pekerjaan
- f. Menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan pertentangan kepentingan
- g. Gaya kepemimpinan atasan mempengaruhi kerja

Kemudian untuk mengetahui apakah disiplin kerja karyawan telah mengalami perbaikan atau belum, salah satu indikasinya adalah tingkat absensi yang merupakan perbandingan antara hari kerja yang hilang atau

ketidakhadiran karyawan dengan keseluruhan hari kerja yang menjadi kewajiban karyawan. Adapun rumus-rumus untuk menentukan tingkat absensi menurut Hasibuan (2008:57) yaitu :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Periode}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Periode}} \times 100\%$$

3.7 Metode Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data yang akan dianalisa, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu :

3.7.1 Riset Lapangan

Yaitu penelitian dengan melakukan kunjungan langsung kepada objek penelitian dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan terutama pada bagian personalia dan pihak-pihak yang dianggap bisa memberikan keterangan yang diperlukan sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih tepat dan akurat.

3.7.2 Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung kepada masalah yang akan diteliti dan diisi langsung oleh responden yang bersangkutan. Adapun tujuan dari diadakannya kuesioner ini adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan survey yaitu untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan yang menggambarkan kesejahteraan dari perusahaan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja.

3.8 Metode analisis data

Dalam pengolahan data, cara yang dilakukan adalah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dimana setelah daftar kuesioner terisi dan terkumpul, data mentah tersebut diolah melalui empat tahap, yaitu :

- 3.8.1 *Editing*, bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan.
- 3.8.2 *Coding*, dilakukan untuk mempermudah tabulasi analisa.
- 3.8.3 *Tabulating*, bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan memudahkan analisa data.
- 3.8.4 *Analizing*, memberikan penjelasan terhadap sesuatu yang sedang diteliti, mencari arti yang lebih luas, dan menghubungkannya dengan pengetahuan yang sudah ada.

Teknik analisa data yang digunakan antara lain :

- a. Menyusun tabel distribusi frekuensi karakteristik responden.
- b. Menyusun tabel distribusi frekuensi kesejahteraan karyawan.
- c. Menyusun tabel distribusi frekuensi disiplin kerja.
- d. Mengolah data dengan menggunakan metode uji regresi linier sederhana antara kesejahteraan karyawan dengan disiplin kerja.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

PT. Wiragarda Wahana Waspada sebagai suatu perusahaan swasta murni mempunyai kebijakan dan cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya untuk dapat bekerja dengan penuh kesenangan dan dapat bekerja dengan baik serta selalu berusaha untuk bisa memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan sebaik-baiknya.

Adapun bentuk kesejahteraan yang diterima karyawan tidak hanya menyangkut masalah uang saja, tetapi juga diberikan dalam bentuk tambahan-tambahan lain. Hal ini dimaksudkan untuk dapat memberikan segala sesuatu yang menjadi hak karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Sebelum memasuki pembahasan tentang analisa pelaksanaan kesejahteraan karyawan ini, terlebih dahulu penulis kemukakan gambaran mengenai identitas responden. Variabel-variabel mengenai identitas responden mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada sebanyak 30 orang. Kuesioner terdiri dari 14 pertanyaan yaitu 7 pertanyaan mengenai kesejahteraan karyawan dan 7 pertanyaan mengenai disiplin kerja karyawan.

4.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah pria dan sisanya adalah wanita, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin Responden	jumlah	Persentase (%)
1	Pria	19	64
2	Wanita	11	36
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa jumlah responden pria lebih banyak yaitu berjumlah 19 orang atau 63%, sedangkan responden wanita berjumlah 11 orang atau 36%

4.1.2 Usia

Dari hasil pengumpulan sampel, dilaporkan tentang usia responden yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	15	50
2	31 – 40 tahun	10	33
3	41 – 50 tahun	5	17
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa sebagian besar responden berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau

50%, kemudian pada urutan kedua adalah responden yang berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 33%. Lalu untuk responden yang berusia 41 – 50 tahun berada pada urutan ketiga, yaitu sebanyak 5 orang atau 17%.

4.1.3 Pendidikan

Ditinjau dari latar belakang pendidikan terakhir yang diraih oleh para responden, dapat dilihat pada tabel dan keterangan di bawah ini.

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma III	10	33
2	Sarjana	15	50
3	Master (S2)	5	17
Jumlah		30	100

Sumber : Bagian SDM PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa jumlah responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana menempati urutan pertama karena memiliki jumlah terbanyak yaitu 15 orang atau 50%, kemudian responden dengan latar belakang pendidikan Diploma III menempati urutan kedua karena memiliki jumlah dibawah responden dengan latar belakang Sarjana yaitu dengan jumlah sebanyak 10 orang atau 33%, sedangkan responden dengan latar belakang Master (S2) berada pada urutan paling akhir atau ketiga yaitu dengan jumlah sebanyak 5 orang atau 17% sehingga jumlah total komposisi responden pada latar belakang pendidikan genap menjadi 100%.

4.1.4 Masa Kerja

Responden yang diambil datanya oleh penulis, telah menjalani masa kerja yang variatif pada PT. Wiragarda Wahana Waspada ini. Data lengkapnya dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 3 tahun	12	40
2	4 – 6 tahun	15	50
3	> 6 tahun	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : Bagian SDM PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 4 – 6 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 50%. Kemudian urutan berikutnya adalah responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun dengan jumlah sebanyak 12 orang atau 40%, dan diurutkan terakhir adalah responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun yaitu berjumlah hanya 3 orang atau 10%.

4.2 Analisa Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

Sampai saat ini, orang bekerja selalu mempunyai tujuan untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup, baik itu kebutuhan pribadi, keluarga, atau lingkungan. Banyak cara yang dilakukan para karyawan untuk bisa terpenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga harapan-harapan yang digantungkan pada perusahaan tempat karyawan

tersebut bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan materi ataupun non materi yang optimal sangatlah wajar untuk disampaikan.

PT. Wiragarda Wahana Waspada dalam merancang program kesejahteraan untuk karyawannya, mempunyai prinsip bahwa semua biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk kesejahteraan karyawannya haruslah dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin supaya para karyawan dapat merasakan ketenangan dan kesenangan dalam bekerja yang dapat berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan sehingga dapat terciptanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan masing-masing pihak, baik perusahaan maupun para karyawan itu sendiri.

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut PT. Wiragarda Wahana Waspada membuat program pelaksanaan kesejahteraan karyawannya dengan sebaik mungkin supaya para karyawan dapat senantiasa memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan perusahaan dan kemajuan bersama. Selain itu, pelaksanaan program kesejahteraan karyawan ini ditujukan untuk menjaga kondisi sumberdaya manusianya agar tetap berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan semangat untuk terus bisa berprestasi.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai program-program kesejahteraan karyawan yang sudah dilaksanakan oleh PT. Wiragarda Wahana Waspada, yaitu sebagai berikut :

Statistik Deskriptif Variabel Kesejahteraan Karyawan

No.		Mean	Minimum	Maximum
1	Program asuransi kesehatan dan kecelakaan	4.00	1.00	5.00
2	Pemeriksaan kesehatan rutin dan bantuan kesehatan	4.00	1.00	5.00
3	Cuti besar / cuti tahunan	4.20	1.00	5.00
4	Pemberian <i>Individual Reward</i> dan Bonus Tahunan	3.97	1.00	5.00
5	Tunjangan Hari Raya	4.13	1.00	5.00
6	Program rekreasi keluarga	4.00	1.00	5.00
7	Sarana penunjang pekerjaan sehari-hari	3.97	1.00	5.00

Sumber : Bagian SDM PT. Wiragarda Wahana Waspada

4.2.1 Program Asuransi.

Berdasarkan aturan yang dimuat dalam buku Pedoman Operasional Standar (SOP) perusahaan, setiap karyawan berhak mendapatkan jaminan asuransi. Dalam hal ini, PT. Wiragarda Wahana Waspada memberikan jaminan asuransi untuk kesehatan karyawannya dan melindungi juga dari segala bentuk kecelakaan yang sudah dilakukan oleh pihak ketiga atas kerjasama dengan PT. Wiragarda Wahana Waspada.

Tanggapan responden terhadap program yang sudah dijalankan ini, lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Program Asuransi
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	2	6.7
2	Tidak Puas	3	10
3	Cukup Puas	3	10
4	Puas	7	23.3
5	Sangat Puas	15	50
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat puas yaitu sebanyak 15 orang atau 50% dan responden yang menyatakan puas adalah sebanyak 7 orang atau 23,3%. Kemudian responden yang menyatakan cukup puas dan tidak puas masing-masing adalah 3 orang atau 10%, ada 2 orang responden yang menyatakan sangat tidak puas atau 6,7%.

4.2.2 Program Bantuan Biaya Kesehatan

Biaya kesehatan yang diberikan perusahaan dalam rangka perwujudan kesejahteraan bagi karyawannya tersebut, ditujukan untuk menciptakan dan memelihara kondisi kesehatan para karyawan serta menjamin keselamatan kerja para karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada. Untuk ketentuan pemberian bantuan biaya kesehatan tersebut, perusahaan menjelaskan sebagai berikut :

- Bila dalam hal-hal tertentu karyawan dan keluarganya membutuhkan kacamata, karyawan tersebut harus membuat pengajuan tertulis kepada atasan langsung untuk bisa disetujui dan diteruskan ke bagian HRD dengan

melampirkan surat keterangan dari dokter yang melakukan pemeriksaan tersebut. Kemudian karyawan yang mendapat fasilitas bantuan pembelian kacamata tersebut adalah karyawan dengan masa kerja minimal dua tahun.

- Biaya rawat inap di rumah sakit diberikan penggantian penuh oleh perusahaan untuk karyawan yang bersangkutan dengan ketentuan masa kerja minimal satu tahun, dan penggantian sebesar 50% dari total biaya perawatan diberikan untuk keluarga karyawan sampai dengan anak kedua dari istri pertama yang dinyatakan syah menurut Negara dan agama yang tentunya dibuktikan dengan dokumen-dokumen terkait.
- Cek kesehatan rutin diberikan cuma-cuma kepada seluruh karyawan tanpa kecuali, dengan ketentuan masa kerja minimal satu tahun dan pelaksanaan cek keseluruhan kesehatan tersebut diadakan setiap 6 bulan sekali di rumah sakit yang sudah ditunjuk oleh perusahaan.

Tanggapan responden terhadap pemberian bantuan biaya kesehatan itu dapat dilihat dari tabel 4.7. Secara rinci mengenai tanggapan responden terhadap Program Bantuan Biaya Kesehatan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Program Bantuan Biaya Kesehatan
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	2	6.7
2	Tidak Puas	2	6.7
3	Cukup Puas	6	20
4	Puas	4	13.3
5	Sangat Puas	16	53.3
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel tersebut, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat puas yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3% dan responden yang menyatakan puas adalah sebanyak 4 orang atau 13,3%. Kemudian responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 6 orang atau 20%. Terdapat masing-masing 2 orang responden yang menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas atau sebesar 6,7%.

4.2.3 Program Pemberian Cuti Tahunan

Berdasarkan aturan yang juga dimuat dalam buku Pedoman Operasional Standar (SOP) perusahaan, setiap karyawan berhak mendapatkan cuti tahunan yang ketentuannya dibuat berdasarkan kebijakan perusahaan, yaitu tergantung dari masa kerja dan jabatan yang dimiliki. Adapun ketentuan yang dibuat adalah sebagai berikut:

- Semua karyawan dengan jabatan staf berhak mendapat cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja dalam waktu satu tahun dengan ketentuan masa kerja bagi karyawan yang akan mengambil cuti tersebut adalah minimal satu tahun.
- Semua karyawan dengan jabatan minimal Asisten Manager berhak mendapat cuti tahunan sebanyak 15 hari kerja dalam waktu setahun dengan ketentuan masa kerja bagi karyawan yang akan mengambil cuti tersebut adalah minimal satu tahun.

Cuti tahunan sudah merupakan program yang mutlak ada dan dilaksanakan pada setiap perusahaan, tetapi tetap saja ada responden yang mewakili karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada ini yang merasa tidak puas dengan kebijakan yang sudah berjalan ini. Meskipun tanggapan dari sebagian besar

responden adalah positif terhadap program pemberian cuti tahunan ini, tabel berikut akan menyajikan informasi lengkap mengenai perolehan jawaban dari responden.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Program Cuti Tahunan
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	3	10
2	Tidak Puas	2	6.7
3	Cukup Puas	-	0
4	Puas	6	20
5	Sangat Puas	19	63.3
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat puas yaitu sebanyak 19 orang atau 63,3% dan responden yang menyatakan puas adalah sebanyak 6 orang atau 20%. Tidak ada responden yang menyatakan cukup puas, tetapi, terdapat 2 orang atau 6,7% responden yang menyatakan tidak puas dan 3 orang mengaku sangat tidak puas atau sebesar 10%.

4.2.4 Program Pemberian Bonus Tahunan dan *Individual Reward*

Berdasarkan aturan yang juga dimuat dalam buku Pedoman Operasional Standar (SOP), setiap pegawai berhak mendapatkan uang tambahan selain gaji bulanan yang berupa bonus dan penghargaan. Adapun nama dari program ini adalah Bonus Tahunan dan *Individual Reward*, dengan ketentuan pemberian sebagai berikut :

- Bonus Tahunan diberikan kepada semua pegawai tanpa kecuali sesuai dengan perolehan laba perusahaan dalam satu tahun dan nominal yang didapat adalah berasal dari persentase sesuai jabatan masing-masing. Untuk pegawai yang masa kerjanya belum satu tahun, akan mendapat bonus tahunan ini yang besarnya sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- *Individual Reward* diberikan kepada semua pegawai tanpa kecuali sesuai dengan hasil penilaian kerja yang dilakukan setahun penuh oleh masing-masing pegawai pada divisinya, yang hasil akhirnya diserahkan dan dikoreksi oleh bagian Sumber Daya Manusia, sehingga besaran yang akan diterima setiap pegawai akan berbeda tergantung dari hasil penilaian akhir yang diumumkan. Bagi pegawai yang masa kerjanya sudah lebih dari tiga bulan tapi belum sampai satu tahun, akan mendapat individual reward ini sesuai dengan penilaian yang ada.

Tanggapan responden terhadap program pemberian Bonus Tahunan dan *Individual Reward* yang sudah dijalankan oleh PT. Wiragarda Wahana Waspada tersebut, dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Program Bonus Tahunan dan
Individual Reward Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	3	10
2	Tidak Puas	3	10
3	Cukup Puas	4	13.3
4	Puas	2	6.7
5	Sangat Puas	18	60
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel tersebut, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat puas yaitu sebanyak 18 orang atau 60% dan responden yang menyatakan puas adalah sebanyak 2 orang atau 6,7%. Ada 4 responden yang menyatakan cukup puas atau 13,3 %, dan masing-masing terdapat 3 orang responden yang menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas atau sebesar 10%.

4.2.5 Tunjangan Hari Raya.

Berdasarkan aturan yang dimuat dalam buku Pedoman Operasional Standar (SOP) perusahaan dan juga ketentuan pemerintah mengenai ketenagakerjaan, setiap karyawan berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya berupa uang yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan tambahan yang sering muncul dalam rangka menghadapi Hari Raya masing-masing agama. Ketentuan pemberian tunjangan tersebut diperuntukkan bagi seluruh pegawai tanpa kecuali, yang sudah memiliki masa kerja minimal satu tahun dengan besaran sama yaitu satu setengah kali gaji sebulan. Untuk pegawai yang belum genap setahun bekerja akan mendapat tunjangan tersebut secara proporsional sesuai dengan masa kerja yang sudah dijalani.

Tanggapan responden terhadap program pemberian Tunjangan Hari Raya yang sudah dijalankan oleh PT. Wiragarda Wahana Waspada tersebut menunjukkan hal yang positif, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.10 meskipun tetap ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Secara lengkap mengenai tanggapan responden terhadap Program Tunjangan Hari Raya, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Program Tunjangan Hari Raya
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	2	6.7
2	Tidak Puas	3	10
3	Cukup Puas	3	10
4	Puas	3	10
5	Sangat Puas	19	63.3
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat puas yaitu sebanyak 19 orang atau 63,3% dan masing-masing responden yang menyatakan puas, cukup puas dan tidak puas adalah sebanyak 3 orang atau 10%. Terdapat 2 orang responden yang mengaku sangat tidak puas atau sebesar 6,7%.

4.2.6 Program Rekreasi Bersama

Program yang sudah dilaksanakan oleh PT. Wiragarada Wahana Waspada ini sebenarnya tidak dituangkan dalam buku Pedoman Operasional Standar (SOP) karena program ini bukanlah ketentuan baku untuk menjalankan roda usaha, melainkan program kebijakan perusahaan yang didasari dari perolehan keuntungan usaha yang dimiliki perusahaan dalam kurun waktu usaha satu tahun. Oleh karena itu, perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mengadakan program ini dengan tujuan agar kepenatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berkurang dengan diadakannya program rekreasi ini.

Program ini diadakan dengan tempat tujuan yang berbeda-beda, sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan dan anggaran yang disetujui. Oleh karena itu, tempat tujuan rekreasi ini bisa di dalam kota atau bisa juga di luar kota. Dan apabila kondisi keuangan perusahaan sangat memungkinkan, program ini bisa saja dilaksanakan dua kali dalam satu tahun, yang salah satu programnya ditujukan juga untuk keluarga para karyawan dan programnya diberi nama *Family Gathering*.

Informasi mengenai tanggapan responden terhadap program yang sudah dijalankan oleh PT. Wiragarada Wahana Waspada tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 yang pada umumnya responden menanggapi program ini dengan pernyataan positif dengan menyatakan puas, meskipun juga ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Secara rinci mengenai tanggapan responden terhadap Program Rekreasi Bersama, dapat dilihat pada tabel berikut.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Program Rekreasi
Pada PT. Wiragarada Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	3	10
2	Tidak Puas	3	10
3	Cukup Puas	3	10
4	Puas	3	10
5	Sangat Puas	18	60
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarada Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat puas yaitu sebanyak 18 orang atau 60

% dan masing-masing 3 orang responden yang menyatakan puas, cukup puas, tidak puas dan sangat tidak puas atau sebesar 10%.

4.2.7 Sarana kerja dan penunjangnya.

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ini juga merupakan program yang sudah dilaksanakan oleh PT. Wiragarada Wahana Waspada yang sebenarnya juga tidak dituangkan dalam buku Pedoman Operasional Standar (SOP) meskipun hal ini tetap mempunyai tujuan untuk mensejahterakan para pegawainya. Karena apabila perusahaan tidak menjamin sarana kerja dan penunjangnya untuk para pegawai, niscaya tidak akan tercipta suasana kerja yang baik.

Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban untuk menyediakan dan memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh semua pegawainya untuk menjalankan pekerjaan dengan baik termasuk hal lain yang dianggap dapat menunjang kelancaran terlaksanannya sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Dalam hal ini, perusahaan menyediakan ruang kerja berpendingin udara, komputer, printer, meja kerja, alat-alat tulis, mesin fotocopy, mesin fax, dan lain-lain. Disamping itu, hal lain yang dapat menjadi penunjangnya adalah ruang kerja yang bersih dan nyaman, karpet dan partisi apabila diperlukan, toilet karyawan yang bersih dan wangi, penyediaan air bersih, dan lain-lain.

Hal-hal tersebut diatas merupakan salah satu kebutuhan bagi karyawan dan dapat dilihat dari tanggapan para responden yang disajikan pada tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Sarana Kerja dan Penunjangnya
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	3	10
2	Tidak Puas	3	10
3	Cukup Puas	4	13.3
4	Puas	2	6.7
5	Sangat Puas	18	60
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa sebagian besar responden juga memberikan tanggapan yang positif meskipun juga ada responden yang menyatakan sangat tidak puas.

Informasi lengkap mengenai tanggapan responden terhadap sarana kerja dan penunjangnya adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat puas yaitu sebanyak 18 orang atau 60% dan responden yang menyatakan puas adalah sebanyak 2 orang atau 6,7%. Ada 4 orang atau 13,3% responden yang menyatakan cukup puas, tetapi terdapat juga 3 orang responden yang masing-masing menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas atau sebesar 10%.

4.3 Analisa Disiplin Kerja Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah keiklasan dan kerelaan semua pegawai untuk memenuhi, mentaati, dan menjalankan segala aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menganalisa masalah disiplin kerja karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada, penulis mendapatkan informasi dari berbagai pihak terkait dalam perusahaan yang data-datanya nanti akan digunakan untuk

mengukur hasil analisa. Salah satu data yang diperoleh adalah laporan absensi/tingkat absensi yang terjadi pada karyawan setiap bulannya, karena hal ini bisa dijadikan salah satu indikator disiplin kerja karyawan. Data yang digunakan diambil dari tahun 2004 sampai 2008 supaya bisa mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan. Selain itu, penulis juga menggunakan kuesioner untuk bisa berinteraksi langsung kepada para karyawan sebagai responden. Berikut ini informasi tingkat absensi karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada dari tahun 2004 sampai 2008 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.13
Tingkat Absensi Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada
Tahun 2004 – 2008

Tahun	Jumlah Hari Kerja Per Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Absen Per Periode	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
2004	240	55	13200	575	43,5%
2005	240	54	12960	489	37,7%
2006	240	55	13200	425	32,2%
2007	240	56	13440	375	27,9%
2008	240	56	13440	320	23,8%

Sumber : Bagian SDM PT. Wiragarda Wahana Waspada

Tingkat Absensi dihitung dengan rumus : $\frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Periode}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Periode}} \times 100\%$

Perhitungan tingkat absensi pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2004 = $575 / 13200 \times 100\% = 43,5\%$
2. Tahun 2005 = $489 / 12960 \times 100\% = 37,7\%$
3. Tahun 2006 = $425 / 13200 \times 100\% = 32,2\%$
4. Tahun 2007 = $375 / 13440 \times 100\% = 27,9\%$
5. Tahun 2008 = $320 / 13440 \times 100\% = 23,8\%$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada mengalami penurunan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2004 tingkat absensi karyawan adalah 43,5%, kemudian tahun 2005 adalah 37,7%, lalu pada tahun 2006 adalah 32,2%, dan pada tahun 2007 adalah 27,9%, serta pada tahun 2008 adalah 23,8%.

Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan ini memberikan manfaat yang positif bagi penurunan tingkat absensi karyawan, sehingga dapat menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan yang makin tinggi dan makin membaik.

Berdasarkan informasi yang didapat dari perhitungan tingkat absensi karyawan, maka secara otomatis dapat juga diperoleh informasi mengenai tingkat kehadiran karyawan pada periode lima tahun tersebut, seperti tersaji pada data dibawah ini :

1. Tahun 2004 = $100\% - 43,5\% = 56,5\%$
2. Tahun 2005 = $100\% - 37,7\% = 62,3\%$
3. Tahun 2006 = $100\% - 32,2\% = 67,8\%$
4. Tahun 2007 = $100\% - 27,9\% = 72,1\%$
5. Tahun 2008 = $100\% - 23,8\% = 76,2\%$

Dari uraian di atas dapat jelas dilihat bahwa angka tingkat kehadiran karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada dari tahun 2004 sampai dengan 2008 semakin membaik. Hal ini dapat dilihat bahwa tahun 2004 tingkat kehadiran karyawan sebesar 56,5%, kemudian tahun 2005 tingkat kehadiran karyawan adalah 62,3%, diikuti tahun 2006 adalah 67,8%, dan pada tahun 2007 adalah 72,1%, serta pada tahun 2008 adalah 76,2%.

Untuk pertanyaan mengenai kedisiplinan kerja karyawan yang diajukan penulis dengan menggunakan kuesioner, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan sangatlah tinggi. Hal ini dibuktikan dan didukung oleh jawaban kuesioner tentang kedisiplinan kerja karyawan dengan poin-poin berikut ini :

Tabel 4.14
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan Untuk Responden	Mean	Minimum	Maximum
1	Melaksanakan tugas sebaik mungkin	4.03	1.00	5.00
2	Tiba di tempat kerja sesuai ketentuan jam kerja	3.87	1.00	5.00
3	Melakukan tugas rutin atau tugas mendadak sebaik mungkin	3.80	1.00	5.00
4	Melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan optimal	4.07	1.00	5.00
5	Memenuhi pencapaian target pekerjaan	3.83	1.00	5.00
6	Menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan pertentangan kepentingan	3.97	1.00	5.00
7	Gaya kepemimpinan atasan mempengaruhi kerja	4.10	1.00	5.00

Sumber: Bagian SDM PT. Wiragarda Wahana Waspada

4.3.1 Pelaksanaan Tugas Rutin (*Daily Activities*)

Hal positif dapat terlihat pada jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju dengan tingkat kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas harian atau tugas rutin yang sudah menjadi bagian kewajiban karyawan sehari-hari. Namun demikian, masih terdapat pula karyawan yang merasa keberatan

dengan pelaksanaan tugas hariannya meskipun juga ada karyawan yang sangat bersedia untuk mematuhi pelaksanaan tugas rutinnya. Hal ini dapat dilihat dari angka terendah jawaban pada angka 1 dan angka tertinggi pada angka 5 (dengan angka penilaian 5 poin skala Likert, dimana angka 1 menyatakan sangat tidak setuju hingga angka 5 untuk pernyataan sangat setuju). Secara rinci mengenai tanggapan responden terhadap Pelaksanaan Tugas Rutin, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas Rutin
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	10
2	Tidak Setuju	3	10
3	Ragu-ragu	3	10
4	Setuju	2	6.7
5	Sangat Setuju	19	63.3
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk melaksanakan tugas rutin yaitu sebanyak 19 orang atau 63,3% dan responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 2 orang atau 6,7%. masing-masing 3 orang responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau sebesar 10%.

4.3.2 Ketepatan waktu karyawan.

Berikut ini adalah data yang didapat dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan penulis mengenai ketepatan waktu dalam hal

menyelesaikan pekerjaan, kedatangan, dan menuntaskan jam istirahat, yang secara lengkap disajikan pada tabel 4.16.

Sebagian besar karyawan bersedia untuk menepati waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kedatangan, dan jam istirahat. Namun demikian, masih terdapat pula karyawan yang merasa keberatan dengan ketepatan waktunya (nilai terendah jawaban pada angka 1), meskipun juga terdapat karyawan yang sangat setuju untuk mematuhi ketepatan waktu (angka tertinggi jawaban pada angka 5) dengan angka penilaian 5 poin skala Likert, dimana angka 1 menyatakan sangat tidak setuju hingga angka 5 untuk menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	13.3
2	Tidak Setuju	3	10
3	Ragu-ragu	3	10
4	Setuju	3	10
5	Sangat Setuju	17	56.7
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk melaksanakan tugas rutin yaitu sebanyak 17 orang atau 56,7% dan responden yang menyatakan setuju, ragu-ragu, dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3 orang atau 10%, serta terdapat 4 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau sebesar 13,3%.

4.3.3 Pekerjaan Tambahan atau Tugas Mendadak.

Pimpinan perusahaan selalu berusaha memberikan tugas dan pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki masing-masing, termasuk dalam hal pemberian tugas mendadak atau pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan apabila perlu. Informasi hasil jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan penulis mengenai tugas mendadak atau pekerjaan tambahan, yang sebagian besar responden menyatakan hal tersebut adalah positif. Secara rinci mengenai tanggapan responden terhadap pekerjaan tambahan dan tugas mendadak, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Tambahan dan Tugas Mendadak
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	13.3
2	Tidak Setuju	4	13.3
3	Ragu-ragu	2	6.7
4	Setuju	4	13.3
5	Sangat Setuju	16	53.3
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk melaksanakan tugas rutin yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3% dan responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 4 orang atau 13,3%. Kemudian 2 orang responden atau 6,7% menyatakan ragu-ragu, dan masing-masing 4 orang responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju atau sebesar 13,3%.

4.3.4 Kemampuan yang optimal dalam bekerja.

Berbicara mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja, sebagian besar responden menanggapi positif bahwa kemampuan yang optimal sudah mereka berikan dan harus tetap mereka berikan kepada perusahaan demi kemajuan bersama meskipun terdapat juga karyawan yang tidak menyetujui kemampuan bekerjanya perlu dioptimalkan.

Selengkapnya mengenai tanggapan responden terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan kemampuan yang optimal, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Optimal
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	6.7
2	Tidak Setuju	4	13.3
3	Ragu-ragu	3	10
4	Setuju	2	6.7
5	Sangat Setuju	19	63.3
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk melaksanakan tugas rutin yaitu sebanyak 19 orang atau 63,3% dan responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 2 orang atau 6,7%. Terdapat 3 orang atau 10% responden yang menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4 orang atau 13,3% responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang mengaku sangat tidak setuju atau sebesar 6,7%.

4.3.5 Pencapaian Target Pekerjaan

Karena kemampuan yang optimal sudah dimiliki dan diberikan untuk kemajuan perusahaan, maka dalam hal pencapaian target pelaksanaan semua pekerjaan, sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju apabila pencapaian target adalah merupakan bagian dari hasil akhir yang ingin dicapai oleh semua karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diajukan oleh penulis mengenai pencapaian target pekerjaan, dan sangat relevan dengan jawaban para karyawan pada butir sebelumnya. Informasi selengkapnya mengenai pencapaian target pekerjaan, selengkapnya disajikan pada tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Pekerjaan
Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	13.3
2	Tidak Setuju	4	13.3
3	Ragu-ragu	2	6.7
4	Setuju	3	10
5	Sangat Setuju	17	56.7
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yaitu sebanyak 17 orang atau 56,7% dan responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 3 orang atau 10%. Kemudian terdapat 2 orang atau 6,7% responden yang menyatakan ragu-ragu, dan masing-masing 4

responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju atau sebesar 13.3%.

4.3.6 Menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan

Sebagian besar karyawan yang diwakili oleh para responden ini, menyatakan pendapat yang positif dengan pertanyaan penulis melalui kuesioner yang diajukan mengenai minimalisasi hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, namun seperti halnya pada butir kedisiplinan lainnya, pada butir ini, terdapat karyawan yang tidak menyetujui hal ini. Informasi selengkapnya mengenai hal ini dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	10
2	Tidak Setuju	3	10
3	Ragu-ragu	3	10
4	Setuju	4	13.3
5	Sangat Setuju	17	56.7
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju untuk menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan yaitu sebanyak 17 orang atau 56,7% dan responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 4 orang atau 13.3%. Kemudian masing-masing 3 orang responden adalah yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau sebesar 10%.

4.3.7 Tingkah Laku dan Gaya Kepemimpinan Atasan.

Hal yang juga ternyata mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja adalah tingkah laku dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menjalankan roda usaha, dimana para responden sebagian besar memberikan pendapat positif, dan informasi selengkapnya disajikan pada tabel 4.21 berikut ini.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Tingkah Laku dan Gaya Kepemimpinan Atasan Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	6.7
2	Tidak Setuju	2	6.7
3	Ragu-ragu	4	13.3
4	Setuju	5	16.7
5	Sangat Setuju	17	56.7
Jumlah		30	100

Sumber : Karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada

Berdasarkan tabel di atas, informasi yang bisa diperoleh adalah bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa tingkah laku dan gaya kepemimpinan atasan juga berpengaruh terhadap kedisiplinan yaitu sebanyak 17 orang atau 56,7% dan responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 5 orang atau 16,7%. Kemudian ada 4 orang atau 13,3% responden yang menyatakan ragu-ragu, serta masing-masing 2 orang atau 10% responden menyatakan ketidaksetujuan dan sangat tidak setuju.

4.4 Analisa Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Wiragarda Wahana Waspada.

Dalam prosesnya, penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dengan Metode Regresi untuk membuktikan masalah yang dianalisa dalam tulisan ini. Sedangkan dari hasil pengujian regresi sederhana, pengambilan keputusannya juga didasarkan pada Hair, Black, Babin, Anderson dan Tatham (2006), yaitu :

1. *Coefficient of Determination* (R^2) merupakan proporsi dari varians variabel dependen. Koefisien dapat bervariasi antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1, maka semakin besar kemampuan menjelaskan dari persamaan regresi dan karenanya, lebih baik lagi prediksi atas variabel dependen.
2. *Correlation coefficient* (r) adalah koefisien yang dapat memberikan indikasi atas besarnya hubungan diantara 2 variabel. Range angka berkisar -1 sampai dengan $+1$. Tanda positif (+) atau negatif (-) menunjukkan arah hubungan, sedangkan 0 menunjukkan tidak adanya hubungan. Menurut Sevilla, Ochave, Punsalam, dan Regala (1984) beberapa kategori dalam menginterpretasi nilai koefisien korelasi seperti pada tabel 4.22 berikut ini.

Tabel 4.22
Interpretasi Nilai Korelasi

<i>Correlation (r)</i>	<i>Indication</i>
<i>Between $\pm 0,80 - \pm 1,00$</i>	<i>High correlation</i>
<i>Between $\pm 0,60 - \pm 0,79$</i>	<i>Moderate high correlation</i>
<i>Between $\pm 0,40 - \pm 0,59$</i>	<i>Moderate correlation</i>
<i>Between $\pm 0,20 - \pm 0,39$</i>	<i>Low correlation</i>
<i>Between $\pm 0,10 - \pm 0,19$</i>	<i>Negligible</i>

3. *Beta coefficient* (β) adalah koefisien yang dapat digunakan untuk membandingkan secara langsung diantara koefisien-koefisien variable Intercept (b_0) merupakan angka prediksi yang menunjukkan bahwa independen atas kemampuan menjelaskannya terhadap variable dependen.

4. Apabila kehadiran dari variable-variabel bebas sama sekali tidak memiliki arti (0) maka intercept menyajikan angkanya sebagai angka variable tidak bebas (Y).
5. *Regression coefficient* (b_n) nilai numerik dari parameter estimasi yang secara langsung berhubungan dengan sebuah variable independen. Tidak memiliki *range* angka.

Persamaan regresi secara lengkap yang melibatkan kesejahteraan karyawan dan disiplin adalah:

$$\text{Disiplin Kerja} = b_0 + b_n * [\text{kesejahteraan karyawan}]$$

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan model analisa regresi linier. Batas toleransi yang digunakan dalam pengujian ini menggunakan batas toleransi kesalahan (α) sebesar 5%, maka apabila $p < \alpha$ atau $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Analisis data diperoleh dari hasil pengujian terhadap hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menolak hipotesis nol (H_0) sehingga hipotesis alternatif (H_a) bisa diterima. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari tiap-tiap hubungan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur dari tingkat signifikansi dua sisi yang berdasarkan ketentuan :

- a. Jika $p < \alpha$ atau nilai signifikansi < 0.05 maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika $p > \alpha$ atau nilai signifikansi > 0.05 maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Hasil lengkapnya disajikan dalam bentuk data dan tabel di bawah ini:

Tabel 4.23
Angka Korelasi

	Kesejahteraan	Disiplin
Kesejahteraan		0.370
Disiplin	0.370	
Sig	0.022	0.022

Sumber: Lampiran 3.

Pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa angka korelasi kedua variabel adalah sebesar 0.370. berdasarkan angka intepretasi dari Sevilla et al. (1984) dapat dijelaskan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki hubungan positif yang lemah/*low correlation* dengan Disiplin Karyawan.

Hipotesis 1

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kesejahteraan Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Ha₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kesejahteraan Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Tabel berikut ini adalah tabel dari hasil pengujian hipotesis di atas.

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Regresi Kesejahteraan Karyawan terhadap Disiplin Kerja

<i>Independent Variable</i>	<i>b₀</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>	<i>R²</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Kesejahteraan	1.89	0.51	2.11	0.04	0.14	4.45	0.04

Dependent variable: Disiplin Kerja

Pada tabel 4.24 menunjukkan hasil pengujian regresi linier sederhana untuk variabel Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel bebas terhadap

Disiplin Kerja sebagai variabel terikat, didapatkan angka koefisien determinasi/ R^2 sebesar 0.14. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja sebagai variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan karyawan sebagai variabel bebas sebesar 14 %.

F-test sebagai pengujian secara keseluruhan pada persamaan regresi yang diuji, menunjukkan angka sebesar 4.45 dengan mempertimbangkan angka signifikansi dibawah p sebesar 0.04 ($p < 0.05$) maka didapat hasil bahwa persamaan pada regresi ini secara keseluruhan dapat diterima secara signifikan. Dengan demikian, penelitian ini **berhasil menolak H_0 dan menerima H_1** dimana Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Koefisien regresi ($\beta = 0,51$) dengan t sebesar 2,11 (yang signifikan pada $p < 0,05$). menunjukkan bahwa pengaruh Kesejahteraan Karyawan. Artinya, ketika Kesejahteraan Karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,51 satuan.

Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\text{Disiplin Kerja} = 1,89 + 0,51 [\text{Kesejahteraan Karyawan}]$$

Hal ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan yang semakin baik akan membuat karyawan semakin disiplin dalam lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasa mendapatkan lingkungan kesejahteraan dan perhatian yang baik dari pihak perusahaan terbukti akan membuat sikap disiplin dari karyawan meningkat. Tentunya hal ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan tersebut, karenanya, peningkatan terhadap kesejahteraan karyawan

perlu senantiasa diperhatikan. Hal ini tidak perlu diperhatikan sebagai biaya SDM yang meningkat, akan tetapi perlu disikapi sebagai investasi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan, sebagaimana diketahui, bahwa pada jangka panjang, akan memberikan benefit bagi perusahaan, tidak hanya secara nonfinansial tetapi juga dengan benefit finansial mengingat kinerja karyawan tentunya meningkat dengan adanya kedisiplinan dari diri karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis melakukan pengamatan dan penelitian pada PT. Wiragarda Wahana Waspada, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pihak-pihak lainnya dimasa yang akan datang yang diharapkan bisa membawa keuntungan dan manfaat yang positif terutama bagi perusahaan yang secara paralel juga akan berdampak positif bagi kesejahteraan dan kelangsungan hidup para karyawannya.

Di bawah ini akan dijelaskan secara rinci informasi yang berupa kesimpulan dan diikuti oleh saran-saran

5.1 Kesimpulan.

Setelah dilakukan pengamatan dan penelitian yang dilanjutkan dengan perhitungan dan pengolahan data pada PT. Wiragarda Wahana Waspada, penulis dapat mengambil kesimpulan yang utama dari isi skripsi ini, yaitu :

- 5.1.1 Program Kesejahteraan Karyawan yang sudah dilaksanakan oleh PT. Wiragarda Wahana Waspada samapai tulisan ini dibuat sudah relatif sangat baik karena sebagian besar pendapat responden adalah sangat puas. Dengan dilaksanakannya program dan diberikannya kesejahteraan ini, para karyawan PT. Wiragarda Wahana Waspada merasakan ketenangan dan kesenangan sehingga menjadi sangat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing itu demi kemajuan

perusahaan. Demikian juga mengenai kedisiplinan yang juga mutlak menjadi sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju dan tidak mengalami hambatan apapun dengan peraturan yang dibuat dan dilaksanakan oleh perusahaan.

- 5.1.2 Dapat pula diketahui dari data-data hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan oleh penulis, bahwa pengaruh antara variabel kesejahteraan karyawan dengan variabel disiplin kerja karyawan sangat lah kuat. Hal ini ditunjukkan melalui perhitungan Koefisien Regresi dimana hasil yang diperoleh adalah 0,51 yang berarti cukup kuatnya pengaruh atau regresi kedua faktor atau variabel tersebut. Kemudian dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh angka 14% yang berarti bahwa variabel kesejahteraan karyawan dapat menjelaskan variabel disiplin kerja karyawan sebesar 14%, sedangkan sisa persentasenya sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Persamaan regresi didapat $Y = 1,89 + 0,511x$ yang berarti penambahan setiap 1 kesejahteraan karyawan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,511. Dari hasil uji hipotesis didapat angka t hitung 2,11 yang lebih besar dari pada angka t tabel 1,645 atau $2,11 > 1,645$, maka H_0 ditolak yang sebenarnya menyatakan kekuatan pengaruh atau signifikansi antara kedua variabel tersebut.

5.2 Saran-saran.

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang ada, terutama mengenai kesejahteraan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Wiragarda

Wahana Waspada, penulis berharap bahwa saran-saran yang akan dikemukakan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Saran-saran tersebut antara lain :

- 5.2.1 Mempertahankan jalannya program pemberian kesejahteraan karyawan yang sudah dilaksanakan dengan baik tersebut karena berdampak positif dengan banyaknya karyawan yang menyatakan sangat puas, sehingga dengan sendirinya akan berakibat positif juga bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja para karyawannya. Dan dalam proses pelaksanaannya dimasa yang akan datang, diharapkan program ini mendapat perhatian khusus dari perusahaan supaya program ini dapat diberikan dan dirasakan secara merata untuk seluruh karyawan.
- 5.2.2 Diusulkan kepada PT. Wiragarda Wahana Waspada bahwa sosialisasi perhitungan dan pemberian bonus untuk karyawan agar dapat dilakukan secara transparan agar semua karyawan mengetahui hasil akhir yang mereka dapatkan, supaya dapat memotivasi para karyawan untuk bisa melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan tidak ada pihak yang dikecewakan dan dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. (2006a). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hair, Joseph. F., Black, William. C., Barry, J. Babin, Anderson, Ralph. E., and Tatham, Ronald. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Gunung Agung.
- Panggabean, Mutiara S. (2002a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2004b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rifai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Fourth Edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Sevilla, C.G., Ochave, J.A., Punsalan, T.G., Regala, B.P., and Uriarte, G.G., (1984), "An introduction to research methods". Manila, Philipines : Rex Book Store.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu

Lampiran 1: Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Frequency Table

Tanggapan Responden Mengenai Program Asuransi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Program Bantuan Biaya Kesehatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Program Cuti Tahunan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Program Bonus Tahunan dan *Individual Reward*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Program Tunjangan Hari Raya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Program Rekreasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Sarana Kerja dan Penunjangnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Lampiran 2: Frequency Table (variable Y)

Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas Rutin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Tambahan dan Tugas Mendadak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Optimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Tanggapan Responden Mengenai Tingkah Laku

dan Gaya Kepemimpinan Atasan

	Frekuensi	Persent	Angka Persent	Cumulatif Persent



Lampiran 3: Pengujian Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	3.9524	.77372	30
x	4.0381	.56141	30

Correlations

		y	x
Pearson Correlation	y	1.000	.370
	x	.370	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.022
	x	.022	.
N	y	30	30
	x	30	30

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: y

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.370(a)	.137	.106	.73139	2.341

a Predictors: (Constant), x

b Dependent Variable: y

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4224	4.4435	3.9524	.28664	30
Residual	-1.85093	1.28588	.00000	.71866	30
Std. Predicted Value	-1.849	1.713	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.531	1.758	.000	.983	30

a Dependent Variable: y

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	x

Dependent Variable: y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.383	1	2.383	4.454	.044(a)
	Residual	14.978	28	.535		
	Total	17.361	29			

a Predictors: (Constant), x

b Dependent Variable: y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

Dependent Variable: λ

