

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya yang dimilikinya, termasuk didalamnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting, karena sumber daya manusia inilah yang pertama kali menentukan keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan yang berhasil sudah dapat dipastikan dipimpin oleh manusia yang berhasil pula. Wajar jika perusahaan memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini.

Perhatian yang harus diberikan oleh perusahaan pada sumber daya manusia, salah satunya adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawannya. Karena dengan semangat kerja yang tinggi, akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Adapun cara yang dipilih perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan adalah dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan, melalui program kesejahteraan yang baik. Dengan adanya program kesejahteraan diharapkan dapat membantu para karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan apabila kebutuhan hidup mereka terpenuhi maka otomatis karyawan akan bersemangat dalam bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi.

Sehubungan dengan hal diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan hubungannya dengan semangat kerja karyawan pada PT.Pusaka Marmer Indahraya. Hipotesis yang diambil dari penelitian ini, bahwa, program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini, menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta, kemudian diolah menjadi data, dan selanjutnya dilakukan analisis masalah, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Untuk pengumpulan data dilakukan secara survey, yaitu dengan melakukan wawancara, menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden, dan studi dokumen.

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisis statistika dengan uji korelasi *rank spearman*. Berdasarkan hasil penelitian statistika yang dilakukan penulis, diperoleh hasil r_s sebesar 0,99 yang berdasarkan ukuran korelasi menurut Sidney Siegel, hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat.

Koefisien determinasi dari perhitungan yang dilakukan yaitu sebesar 98,01% sedangkan sisanya sebesar 1,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, program kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap semangat kerja karyawan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil yang cukup baik itu sebaiknya dapat dipertahankan, bahkan akan lebih baik jika dapat dikembangkan lagi. Hal tersebut bukan saja dapat membantu para karyawan, tetapi juga sangat mendukung perusahaan dalam upayanya untuk mengembangkan diri.

DAFTAR ISI

Abstrak	I
Kata Pengantar	II
Daftar Isi	VI
Daftar Gambar	IX
Daftar Tabel	X
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Kerangka Pemikiran	9
1.6 Metode Penelitian	15
1.7 Lokasi Penelitian	17
1.8 Sistematika Pembahasan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian dan Peranan Manajemen	20
2.2 Pengertian dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.3 Program Kesejahteraan Karyawan	27
2.3.1 Pengertian Program Kesejahteraan karyawan	27

2.3.2 Prinsip – Prinsip Program Kesejahteraan Karyawan	29
2.3.3 Tujuan Program Kesejahteraan Karyawan	30
2.3.4 Bentuk – Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan	33
2.3.5 Permasalahan Pada Program Kesejahteraan	42
2.4 Semangat Kerja karyawan	43
2.4.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan	43
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	44
2.4.3 Indikator Kondisi Semangat Kerja	47
2.4.4 Mengevaluasi Semangat Kerja	49
2.4.5 Cara Mempertahankan atau Meningkatkan Semangat Kerja	50
2.4.6 Hubungan Antara Program Kesejahteraan Dengan Semangat Kerja Karyawan	51

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	52
3.1.1 Sejarah PT.Pusaka Marmer Indahraya	53
3.1.2 Struktur Organisasi PT.Pusaka Marmer Indahraya	53
3.1.3 Kegiatan Pada PT.Pusaka Marmer Indahraya.....	65
3.2 Metode Penelitian	66
3.2.1 Teknik Pengumpulan Data	66
3.2.2 Teknik Pengolahan Data	67
3.2.3 Definisi Variabel	70

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Program Kesejahteraan Karyawan Di PT.Pusaka	
Marmer Indahraya	71
4.1.1 Analisis Deskripsi Responden.....	79
4.1.2 Analisis Kuantitatif	84
4.1.3 Sikap Karyawan Mengenai Program Kesejahteraan	
Karyawan	86
4.2 Sikap Karyawan Mengenai Semangat Kerja	108
4.3 Analisis Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan Dengan	
Semangat Kerja karyawan	132

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	143
5.2 Saran	144

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan	15
Gambar 1.2 Operasionalisasi Variabel	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.1 Kuesioner Program Kesejahteraan Karyawan	84
Gambar 4.2 Kuesioner Semangat Kerja Karyawan	108

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	80
Tabel 4.2 Usia Responden.....	81
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	82
Tabel 4.4 Masa Kerja	83
Tabel 4.5 Fasilitas Fisik Dan Kondisi Tempat Kerja	87
Tabel 4.6 Pemberian Seragam.....	88
Tabel 4.7 Fasilitas Kesehatan	90
Tabel 4.8 Pemanfaatan Hak Cuti	91
Tabel 4.9 Asuransi Kesehatan.....	92
Tabel 4.10 Upah Lembur.....	93
Tabel 4.11 Pemberian Bantuan.....	94
Tabel 4.12 Tunjangan Hari Raya.....	95
Tabel 4.13 Pengaturan Jam Kerja.....	96
Tabel 4.14 Tunjangan Makan Dan Waktu Istirahat.....	98
Tabel 4.15 Pemberian Gaji	100
Tabel 4.16 Program Rekreasi	101
Tabel 4.17 Fasilitas Pengobatan.....	102
Tabel 4.18 Sistem Pesangon.....	103
Tabel 4.19 Fasilitas Transportasi	104
Tabel 4.20 Pengurangan Gaji	105
Tabel 4.21 Kesulitan Keuangan.....	106
Tebel 4.22 Bonus Bulanan	107

Tabel 4.23 Prestasi Kerja	111
Tabel 4.24 Tingkat Kecepatan Dalam Bekerja	112
Tabel 4.25 Tingkat Ketepatan Kehadiran	114
Tabel 4.26 Tingkat Kedisiplinan Bekerja	115
Tabel 4.27 Tingkat Dorongan Dalam Melakukan Pekerjaan	116
Tabel 4.28 Tingkat Inisiatif	117
Tabel 4.29 Pemberian gaji	118
Tabel 4.30 Penghargaan Atas Prestasi Kerja	119
Tabel 4.31 Fasilitas Yang Memadai	120
Tabel 4.32 Hubungan Dengan Rekan Kerja	121
Tabel 4.33 Tingkat Loyalitas Kerja	122
Tabel 4.34 Imbalan Yang Diterima	123
Tabel 4.35 Tingkat Ketergantungan Kerja	124
Tabel 4.36 Hubungan Dengan Pemimpin Dan Bawahan	126
Tabel 4.37 Rasa Percaya Diri	128
Tabel 4.38 Tingkat Kehadiran	129
Tabel 4.39 Perhatian Pimpinan	130
Tabel 4.40 Sikap Atasan	131
Tabel 4.41 Tabel Induk I	134
Tabel 4.42 Tabel Induk II	136
Tabel 4.43 Skor Variabel X Dan Y	138
Tabel 4.42 Daftar Angka Kembar Variabel X	140
Tabel 4.43 Daftar Angka Kembar Variabel Y	141