

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, pembangunan dilakukan disegala bidang seperti dalam bidang ekonomi yang menjadi pusat perhatian utama dunia. Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang, dan sedang giat-giatnya melakukan pembangunan disegala bidang.

Dengan adanya pembangunan disegala bidang pada umumnya dan didalam bidang ekonomi pada khususnya mengakibatkan peningkatan jumlah perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun produk.

Yang secara tidak langsung dapat berakibat bertambah banyaknya persaingan perekonomian dan perdagangan didalam dunia usaha dan dengan adanya krisis yang terjadi secara berkepanjangan mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang dihadapi perusahaan.

Salah satu masalah yang terjadi didalam perusahaan timbul dikarenakan sikap karyawan yang kurang loyal atau setia terhadap atasannya, sehingga karyawan lebih menerima tawaran kerja di perusahaan lain yang memberikan gaji dan tunjangan yang lebih memuaskan dan kegiatan produksi perusahaan akan terhambat karena adanya pegawai yang keluar masuk dalam perusahaan.

Untuk menghadapi masalah yang terjadi didalam perusahaan diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, untuk mengatur sumber daya manusia yang dapat menyatukan dan mampu mengkoordinasikan berbagai macam sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan karyawannya.

Didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka manajemen harus menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara efisien agar tercapai hasil yang maksimal dan proses seefektif mungkin.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya, tingkat laba yang tinggi atau memperluas pangsa pasar misalnya, bagaimanapun tidak terlepas dari faktor - faktor pendukung. Faktor - faktor itu adalah pasar, tenaga kerja, modal ,dan manajemen, yang sifatnya saling berhubungan satu dengan yang lain dan tidak dapat berdiri sendiri meskipun masing masing faktor mempunyai fungsi yang berbeda.

Dari semua sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena sumber daya manusia memegang peranan utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manusia inilah yang mengendalikan dan menggunakan sumber daya lainnya seperti mesin, bahan baku, uang ataupun peralatan perusahaan lainnya. Tanpa sumber daya manusia, aktivitas aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan disamping faktor - faktor produksi lainnya, karena SDM sangat dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis, dimana masing masing individu memiliki bakat, sifat, keinginan, pengetahuan, keahlian, dan kecerdasan yang berbeda beda. Hal ini yang membedakannya dengan faktor - faktor produksi lainnya.

Oleh karena itu untuk mengelola Sumber Daya Manusia, perusahaan harus memberikan perhatian khusus, yang apabila dalam pengelolaannya tidak baik maka akan menimbulkan masalah, yaitu karyawan merasa tidak nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi,

munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja yang akan berakibat keluarnya karyawan dari perusahaan.

Dalam mengatur karyawan, pimpinan perusahaan tidak boleh berfikir bahwa karyawan tersebut hanya salah satu faktor biaya. Sebaliknya karyawan harus dipandang dari sudut kemanusiaan, yang mana kebutuhan dasarnya dapat dipenuhi dan mereka tidak diperlakukan sewenang wenang sehingga mereka mendapat kepuasan material maupun non material dari perusahaan itu.

Setiap perusahaan selalu menginginkan keryawannya dapat bekerja dengan baik sehingga dapat memberikan prestasi yang tinggi bagi perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, perusahaan dapat melakukannya dengan satu cara, yaitu dengan melaksanakan suatu program kesejahteraan karyawan, misalnya : tunjangan hari raya, tunjangan hari tua kepada karyawan, dan juga memberikan tunjangan kesehatan, cuti tahunan, dan masih banyak lagi cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kesejahteraan karyawan ini adalah PT.Pusaka Marmer Indahraya yang terletak dikota Bandung. PT.Pusaka Marmer Indahraya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi dan menjual marmer dalam berbagai macam bentuk dan ukuran, dari marmer yang berukuran tertentu sampai marmer dalam bentuk lembaran besar yang belum terpotong.

Permintaan terhadap produk perusahaan cenderung mengalami peningkatan terutama untuk ekspor yang mencapai 80% dari total produksi, sehingga mengharuskan perusahaan untuk menyediakan lebih banyak lagi karyawan yang akan membantu segala aktivitas lainnya yang terjadi di lingkungan perusahaan. Baik itu

yang berhubungan dengan konsumen dalam bidang penjualan termasuk ekspor, pembelian, keuangan, administratif, maupun aktivitas lainnya yang ada di perusahaan.

Selain itu, perusahaan juga diharapkan tetap memberikan pelayanan yang baik kepada karyawannya, dalam hal ini program kesejahteraan karyawannya, agar karyawan dapat memberikan prestasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga antara perusahaan dan karyawan bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Program kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Bila karyawan merasa kesejahteraannya diperhatikan, maka karyawan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga kelangsungan perusahaan lebih terjamin. Dengan adanya program kesejahteraan karyawan, perusahaan berharap agar karyawannya dapat merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih lama bekerja di perusahaan.

Sebelum perusahaan memberikan program kesejahteraan kepada karyawan, program tersebut tentunya telah direncanakan sebaik mungkin, agar memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan.

Dalam pembuatan program kesejahteraan karyawan, selain perusahaan dituntut untuk menyelaraskan perbedaan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, perusahaan sering juga dihadapkan pada beberapa permasalahan yang berasal dari karyawan itu sendiri. Karena program ini sesungguhnya tidak disukai oleh karyawan, karena tidak atau bukan merupakan keinginan dari karyawan.

Ada kemungkinan kemungkinan yang dapat menimbulkan masalah kesejahteraan diantaranya adalah kemungkinan bahwa program kesejahteraan karyawan akan menjadi tempat sumber keluhan baru, kemungkinan timbulnya

permintaan dari pihak pihak karyawan untuk menambah program kesejahteraan lainnya.

Sejalan dengan perkembangan bisnis yang semakin cepat dan pertumbuhan perusahaan yang terus menerus, PT.Pusaka Marmer Indahraya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, siap menghadapi tantangan, mengembangkan potensi, kreativitas dan memiliki komitmen yang kuat. Atas dasar itu, PT.Pusaka Marmer Indahraya memberikan program kesejahteraan karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan tujuan agar seluruh karyawan PT.Pusaka Marmer Indahraya dapat memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan ini.

Pada PT.Pusaka Marmer Indahraya, program kesejahteraan karyawan yang dilakukan seperti : tunjangan hari raya setiap tahunnya, tunjangan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan istri, tunjangan suami.

Dengan adanya program kesejahteraan yang tersedia, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan maupun karyawan.

Melalui semangat kerja yang ada pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan akan mendapat keuntungan yang berlipat ganda seperti : pekerjaan akan lebih cepat selesai sesuai dengan yang diharapkan, tingkat absensi yang rendah akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang semakin meningkat, *labour turnover* dapat dihindarkan sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi, produktivitas kerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Apabila salah satu kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, baik itu materi maupun non materi, dapat mengakibatkan semangat kerja karyawan akan menurun atau rendah.

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan semangat kerja dan memelihara karyawan PT.Pusaka Marmer Indahraya adalah dengan memberikan imbalan yang layak dan tepat, salah satu caranya adalah dengan pemberian program kesejahteraan karyawan yang baik bagi karyawan.

Dengan menyadari pentingnya masalah kesejahteraan karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai program kesejahteraan karyawan yang dihubungkan dengan semangat kerja karyawan di PT.Pusaka Marmer Indahraya.

1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan dan perusahaan adalah pihak pihak yang saling bergantung satu dengan yang lainnya. Disatu pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, loyal, dan mau bekerjasama demi kelancaran jalannya perusahaan. Sedangkan dilain pihak karyawan membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan upah demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena pada umumnya orang bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan atas pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Apabila karyawan merasa puas karena kebutuhan hidupnya telah terpenuhi, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh semangat. Sebaliknya jika kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan kurang semangat yang dapat berakibat tujuan perusahaan tidak tercapai.

Semangat kerja itu tidak timbul begitu saja, melainkan membutuhkan dorongan dan pemeliharaan yang terus menerus. Dorongan tersebut dapat dilakukan

salah satunya dengan memberikan program kesejahteraan karyawan yang berfungsi dalam pemeliharaan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat karyawan, disamping faktor faktor lainnya yang mempengaruhi seperti hubungan atasan dengan bawahan, lingkungan kerja, tuntutan kerja, gaji dan upah.

Dimana program kesejahteraan karyawan merupakan bentuk imbalan diluar gaji dan upah, seperti pelayanan kesehatan, penyediaan fasilitas yang akan mendorong karyawan tersebut dapat bekerja lebih bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan pada PT.Pusaka Marmer Indahraya.
2. Bagaimanakah Semangat Kerja Karyawan pada PT.Pusaka Marmer Indahraya.
3. Sejauhmana hubungan antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT.Pusaka Marmer Indahraya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud pembahasan skripsi dengan judul “ Analisis Program kesejahteraan Karyawan dan Hubungannya Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Pusaka Marmer Indahraya” adalah untuk memperoleh dan mengumpulkan data data serta informasi yang berhubungan dengan pokok pokok masalah yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan pada PT.Pusaka Marmer Indahraya.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai Semangat Kerja Karyawan pada PT.Pusaka Marmer Indahraya.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Program Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan.
4. Sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Maranatha.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berguna bagi :

1. Pihak perusahaan, dapat memberikan masukan atau informasi kepada perusahaan dalam menganalisis masalah yang ada dalam perusahaan, khususnya didalam Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Program Kesejahteraan Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan.
2. Penulis Sendiri, Untuk menambah pengetahuan yang lebih luas dan pengalaman penulis serta mengetahui pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dan semangat Kerja Karyawan.
3. Pihak lain yang membutuhkan, untuk menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan informasi yang bermanfaat.

1.5 Kerangka Pemikiran

Manusia bekerja karena mereka mengharapkan balas jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja adalah proses yang menghasilkan nilai bagi diri karyawan sendiri maupun perusahaan. Nilai tersebut berupa tampilan kerja dari para karyawannya, sedangkan bagi karyawan nilai kerja adalah tercapainya kepuasan kerja karena kebutuhannya dapat terpenuhi. Kebutuhan hidup manusia digolongkan menjadi tiga bagian yaitu :

1. Sandang : makanan, minuman, dan lain lain.
2. Pangan : pakaian, sepatu, sandal dan lain lain.
3. Papan : rumah, mobil, sepeda motor, dan lain lain.

Sedangkan, menurut Abraham Maslow kebutuhan hidup diklasifikasikan menjadi lima jenjang yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial, dan cinta
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan perwujudan diri

Kelima jenjang kebutuhan ini sifatnya berurutan dari satu sampai dengan lima, yang mana apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka menimbulkan kebutuhan yang lebih tinggi. Setiap orang akan berjuang untuk memuaskan kebutuhan lainnya setelah kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi dahulu.

Pengetahuan tentang kebutuhan berguna bagi perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawannya terutama kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan), kebutuhan akan keamanan (keamanan dalam bekerja) yang merupakan kebutuhan tingkat rendah yang harus dapat terpuaskan terlebih dahulu sebelum para

karyawan meningkat pada kebutuhan tingkat tinggi. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat mempunyai semangat kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagai tenaga kerja ,manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting didalam suatu perusahaan dan merupakan tulang punggung bagi perusahaan. Kemampuan karyawan mengelola pekerjaan akan menjadi salah satu ukuran dari keberhasilan perusahaan tersebut.

Perusahaan membutuhkan adanya Manajemen SDM yaitu manajemen yang memfokuskan perhatian dan penelaahan faktor faktor tenaga kerja dan perbaikan perbaikan didalam lingkungan kerja. Manajemen SDM dapat juga membantu dalam meningkatkan semangat kerja karyawan misalnya : apabila keadaan lingkungan diperusahaan tempat karyawan tersebut bekerja kurang terjalin hubungan yang harmonis maka otomatis karyawan akan enggan bekerja dengan baik karena merasa terganggu dengan keadaan tersebut atau bisa juga disebabkan oleh faktor kesenjangan sosial yang disebabkan oleh pimpinannya sendiri.

Sehingga, diperlukan sumber daya yang berkualitas yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, agar masalah - masalah yang timbul dari Manajemen Sumber Daya Manusia dapat teratasi.

Masalah yang timbul dari Sumber Daya Manusia juga dapat disebabkan oleh tidak adanya kecocokan antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan. Atas dasar tersebut fungsi dan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia ditujukan dan diarahkan untuk menyatukan tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, produktifitas meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai,

sebaliknya karyawan menginginkan imbalan yang memadai dan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan.

Dalam hal ini, kita dapat melihat adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawannya.

Adanya peraturan dan program yang baik dari manajemen personalia, serta adanya perhatian yang cukup terhadap karyawan, dapat memelihara sekaligus mendorong dan menciptakan sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Karyawan akan berusaha lebih bekerja secara maksimal bila kebutuhan mereka benar benar diperhatikan dan bukan hanya sekedar mendapat bayaran atas kerja yang dilakukan.

Salah satu upaya pemenuhan kebutuhan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan pemberian imbalan yang dapat berupa upah dan gaji, dan ada juga yang berupa imbalan pelengkap yang disebut tunjangan. Program pemberian tunjangan oleh Perusahaan disebut Program Kesejahteraan Karyawan.

Program Kesejahteraan Karyawan itu sendiri menurut H.Malayu S.P.Hasibuan (2003) adalah

“Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, yang tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.”

Menurut Moekijat (1989) mengemukakan jenis - jenis program kesejahteraan karyawan sebagai berikut :

- **Pelayanan yang bersifat ekonomis**
 - a. Pensiun
 - b. Asuransi jiwa

- c. Pelayanan kesejahteraan dan kecelakaan
- d. Perkumpulan hutang piutang

- **Pelayanan yang bersifat memberi kesenangan**
 - a. Olah raga
 - b. Peristiwa peristiwa sosial seperti darmawisata
 - c. Kelompok kelompok kepentingan khusus

- **Pelayanan yang memudahkan atau meringankan**
 - a. Pelayanan medis
 - b. Perumahan
 - c. Restoran
 - d. Toko milik perkumpulan
 - e. Potongan potongan atas pembelian
 - f. Pendidikan dan pelayanan perpustakaan
 - g. Pemberi petunjuk dalam masalah hukum dan keuangan

Henry Simamora (1997) menjelaskan manfaat dari program kesejahteraan karyawan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Memikat karyawan karyawan baru
5. Mengurangi perputaran karyawan
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan

7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan karyawan
9. Mempertahankan posisi yang yang menguntungkan
10. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan.

Program Kesejahteraan Karyawan yang baik adalah suatu program yang mampu memenuhi kebutuhan – kebutuhan karyawannya. Program Kesejahteraan karyawan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan banyak manfaat bagi karyawan. Program ini memberikan manfaat kepada karyawan seperti memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikiran mereka sepenuhnya terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya, dapat menekan tingkat kerusakan atau tingkat kesalahan, serta dapat menekan tingkat absensi, dan lain – lain.

Hal ini dapat memberikan petunjuk adanya peningkatan semangat kerja karyawan dalam perusahaan.

Adapun semangat kerja menurut H.Malayu S.P.Hasibuan (2003) didefinisikan sebagai:

“Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dimana semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.”

Semangat kerja yang tinggi, yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat terlihat dalam sikap seperti : ketaatan pada pekerjaan, mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, dan mempunyai disiplin yang besar terhadap pekerjaan.

Namun untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melaksanakan Program Kesejahteraan Karyawan. Seperti yang telah dikemukakan oleh H.Malayu S.P.Hasibuan (2003), bahwa :

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

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

“Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.”

Gambar 1.1

Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan



1.6 Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode deskriptif analistis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta, dimana fakta tersebut kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya dilakukan analisis masalah sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik – teknik pengumpulan data :

1. Studi dokumen, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan, baik yang berupa catatan yang didapat dari selama masa perkuliahan maupun diktat yang berhubungan dengan masalah dan objek penelitian.

2. Wawancara,yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung untuk mendapatkan data atau informasi secara langsung.
3. Kuesioner,yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan secara tertulis, yang kemudian disebarakan kepada karyawan sebagai responden untuk dijawab.

Operasionalisasi Variabel

Gambar 1.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Identifikasi	Indikator	Ukuran Data	Sumber Data
Program Kesejahteraan Karyawan	Program kesejahteraan karyawan adalah bentuk balas jasa tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, yang ditujukan untuk menyejahterakan karyawan tersebut	Tunjangan hari tua Asuransi jiwa Kompensasi akibat pekerjaan Asuransi cacat tubuh Biaya rumah sakit Jaminan pengobatan lainnya Organisasi pemeliharaan kesehatan Program pensiun Jaminan sosial Uang pesangon Konseling finansial dan legal Fasilitas kesehatan Liburan atau cuti Pemberian kredit Program-program rekreasi Penyediaan kantin Perumahan Fasilitas pembelian Fasilitas pendidikan	Untuk mengukur kesejahteraan karyawan,maka penulis menyebarkan kuesioner dengan pilihan sangat setuju, setuju tidak setuju, dan sangat setuju (data ordinal)	Karyawan pimpinan

Semangat Kerja	Semangat kerja adalah menunjukkan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya	Senang bekerja Betah bekerja Absensi rendah Produktifitas meningkat	Untuk mengukur semangat kerja karyawan, maka penulis menyebarkan kuesioner dengan pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju (data ordinal)	karyawan
----------------	--	--	---	----------

1.7 Lokasi Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT.Pusaka Marmer Indahraya yang berlokasi di Braga Plaza Kav.A3,JL.Braga no.5 Bandung. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai Juni 2006.

1.8 Sistematika Pembahasan

Bab 1 : *Pendahuluan*

Pada pendahuluan, penulis membahas latar belakang diadakannya penelitian tentang hubungan program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan, identifikasi masalah-masalah yang terjadi di PT.Pusaka Marmer Indahraya sehubungan dengan penelitian skripsi ini. Pada bab ini, penulis menjelaskan pula maksud dan tujuan dari diadakannya penelitian ini. Harapan dan kegunaan dari penelitian ini bagi berbagai pihak juga di jelaskan kerangka pemikiran dan hipotesis dari skripsi ini. Penulis menjabarkan metode – metode apa saja yang akan digunakan dalam melakukan penelitian dan juga memberitahukan lokasi perusahaan yang digunakan oleh penulis sebagai objek penelitian.

Bab 2 : *Tinjauan Pustaka*

Pada bab 2 Tinjauan Pustaka, penulis menjelaskan tentang pengertian dan peranan manajemen dan beberapa definisi manajemen menurut tokoh-tokoh peneliti manajemen. Penulis juga menjelaskan tentang pengertian dan peranan manajemen sumber daya manusia dan menjabarkan pengertian dari program kesejahteraan yang terdiri dari beberapa point khusus yaitu : pengertian dan peranan kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan, apa tujuan dari dilaksanakannya program kesejahteraan karyawan, bentuk-bentuk dari kesejahteraan karyawan. Penulis menjelaskan tentang masalah-masalah apa saja yang mungkin dihadapi oleh suatu perusahaan dalam menjalankan program kesejahteraan bagi karyawannya dan juga menjelaskan pengertian dari semangat kerja yang terbagi menjadi beberapa point khusus yaitu : menjelaskan dengan detail apa yang dimaksud dengan semangat kerja, menjelaskan teori teori dari semangat kerja tersebut, menjelaskan tentang bentuk dan tujuan dari semangat kerja karyawan. Penulis menjelaskan tentang analisis program kesejahteraan karyawan dan hubungannya dengan semangat kerja karyawan.

Bab 3 : *Objek dan Metodologi Penelitian*

Pada bab 3 Objek dan Metodologi Penelitian, penulis menjelaskan tentang objek dari penelitian skripsi ini yang terdiri dari beberapa point khusus yaitu : menjabarkan sejarah singkat dari PT.Pusaka Marmer Indahraya tempat penulis mengadakan penelitian, menjelaskan bidang usaha dan menggambarkan struktur organisasi PT.Pusaka Marmer Indahraya, dan juga rancangan tugas-tugas karyawan secara terperinci. Penulis melakukan metode penelitian dengan sistem-sistem yang telah dijabarkan pada bab 1 dengan beberapa point khusus yaitu : menjelaskan pengertian dari metode yang digunakan, menjelaskan metode-metode apa saja yang digunakan

oleh penulis dalam pengumpulan data, membahas teknik pengolahan data yang telah dikumpulkan oleh penulis, serta melakukan uji hipotesis.

Bab 4 : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan, penulis melakukan perhitungan berdasarkan data-data yang diperoleh tentang pelaksanaan program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh PT.Pusaka Marmer Indahraya dengan menggunakan koefisien korelasi *rank spearman*.

Bab 5 : Kesimpulan Dan Saran

Pada bab 5 Kesimpulan dan Saran, penulis menjabarkan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan dan memberikan saran saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan