

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia adalah pelaksana setiap kegiatan dalam perusahaan. Untuk itu dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang “fit” agar mencapai kinerja yang tinggi. Dengan strategi bisnis dan praktik SDM yang sesuai (*fit/match*) maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang dapat mencapai keunggulan kompetitif.

Jika dikelola secara tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan pekerja-pekerja yang produktif. Bentuk balas jasa yang paling atraktif dan paling potensial untuk memotivasi unjuk-kerja karyawan adalah balas jasa non-finansial.

Perusahaan pada umumnya menyadari bahwa mereka berkewajiban menyediakan asuransi dan program-program lain untuk menjamin kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan para karyawannya. Program-program kompensasi tersebut dirancang dengan tujuan untuk mempertahankan para karyawannya dan memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemikiran di atas, penulis mengadakan penelitian pada PT. X yang merupakan perusahaan tekstil yang bergerak dalam bidang konveksi pakaian jadi pria, untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijakan program kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan. Metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analitis, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder adalah studi lapangan dan studi kepustakaan.

Berdasarkan analisis kuesioner menggunakan koefisien korelasi Pearson dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar + 0.919. Ini berarti, setiap peningkatan nilai variabel X sebesar satu satuan, akan diikuti dengan peningkatan pada nilai variabel Y sebesar 0.919 satuan. Berdasarkan kriteria keeratan hubungan/korelasi antarvariabel maka diinterpretasikan bahwa hubungan tersebut termasuk hubungan antar variabel sangat tinggi atau kuat sekali, dapat diandalkan.

Dengan adanya penelitian ini, penulis menemukan beberapa kelemahan perusahaan. Kelemahan-kelemahan pada PT. X adalah sebagai berikut: pihak manajemen perusahaan tidak memiliki standar tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang jelas sehingga pihak manajemen perusahaan merasa kesulitan saat melakukan evaluasi program kesejahteraan karyawan di PT. X, kurangnya *job rotation* dapat menciptakan kejenuhan bagi karyawan PT. X.

Dengan demikian, penulis memberikan rekomendasi untuk tindakan perbaikan yang dapat digunakan perusahaan sebagai berikut: pihak manajemen perusahaan menentukan standar tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang jelas sehingga pihak manajemen perusahaan tidak merasa kesulitan saat melakukan evaluasi program kesejahteraan karyawan di PT. X; adanya *job rotation* di bagian yang mungkin untuk diterapkan *job rotation* sehingga menghindari kejenuhan bagi karyawan yang bekerja.

DAFTAR ISI

	hal
Abstrak	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar isi	vii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Kerangka Pemikiran	9
1.6 Metode Penelitian	15
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemeriksaan	18
2.1.1 Pengertian Pemeriksaan	18
2.1.2 Jenis-Jenis Pemeriksaan	21
2.2 Pemeriksaan Operasional	25

2.2.1 Pengertian Pemeriksaan Operasional	25
2.2.2 Perbedaan Pemeriksaan Operasional dan Pemeriksaan Keuangan	27
2.2.3 Karakteristik Audit Operasional	30
2.2.4 Tujuan Pemeriksaan Operasional	30
2.2.5 Manfaat Pemeriksaan Operasional	31
2.2.6 Keterbatasan Pemeriksaan Operasional	32
2.2.7 Kriteria Pemeriksaan Operasional	33
2.2.8 Jenis-Jenis Pemeriksaan Operasional	36
2.2.9 Tahap-Tahap Pemeriksaan Operasional	37
2.2.10 Laporan Pemeriksaan Operasional	40
2.2.11 Hubungan Antara Audit Operasional dan Pengendalian Intern	41
2.3 Efisiensi dan Efektivitas	42
2.4 Manajemen Personalia	43
2.4.1 Pengertian Manajemen Personalia	43
2.4.2 Tujuan Manajemen Personalia	45
2.4.3 Tahap-Tahap Manajemen Personalia	47
2.4.4 Pemeriksaan Personalia	49
2.4.4.1 Tujuan Pemeriksaan Personalia	49
2.4.4.2 Ruang Lingkup Pemeriksaan Personalia	49
2.4.4.3 Pengumpulan Data untuk Pemeriksaan Personalia	51
2.4.4.4 Laporan Pemeriksaan Personalia	53
2.4.5 Prosedur Pengendalian atas Fungsi Personalia	55
2.4.5.1 Pengendalian atas Permintaan dan Penerimaan Tenaga Kerja	55

2.4.5.2 Pengendalian atas Pencatatan Waktu	55
2.4.5.3 Pengendalian atas Pelatihan dan Pengembangan	56
2.4.5.4 Pengendalian atas Perhitungan Gaji dan Upah	56
2.4.5.5 Pengendalian atas Pendistribusian Gaji dan Upah	56
2.5 Program Kesejahteraan Karyawan	57
2.5.1 Pengertian dan Istilah Program Kesejahteraan Karyawan	57
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Program Kesejahteraan Karyawan	58
2.5.3 Tujuan Program Kesejahteraan Karyawan	58
2.5.4 Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan	59
2.5.5 Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan	60
2.5.6 Jenis-Jenis Program Kesejahteraan Karyawan	60
2.6 Motivasi Kerja	64
2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja	64
2.6.2 Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	66
2.6.3 Teori-Teori Motivasi	67
2.6.3.1 Teori-Teori Awal Motivasi	67
2.6.3.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan	68
2.6.3.1.2 Teori X dan Y	69
2.6.3.1.3 Teori Dua Faktor	71
2.6.3.2 Teori-Teori Kontemporer Motivasi	72
2.6.3.2.1 Teori ERG	72
2.6.3.2.2 Teori Kebutuhan McClelland	73

2.6.3.2.3 Teori Evaluasi Kognitif	73
2.6.3.2.4 Teori Penetapan Sasaran	73
2.6.3.2.5 Teori Penguatan	74
2.6.3.2.6 Teori Hanyut (<i>Flow</i>) dan Motivasi Intrinsik	74
2.6.3.2.7 Teori Kesenjangan	75
2.6.3.2.8 Teori Pengharapan	76

BAB III METODOLOGI DAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian	78
3.1.1 Jenis Penelitian	78
3.1.2 Metode Pengumpulan Data	78
3.1.2.1 Jenis Data	78
3.1.2.2 Teknik Pengumpulan Data	79
3.1.2.3 Alat-Alat Pengumpulan Data	81
3.1.2.4 Tipe Skala Pengukuran yang Digunakan	82
3.1.3 Identifikasi dan Pengukuran Variabel dalam Pengukuran	83
3.1.3.1 Variabel <i>Independent</i> (<i>x</i>)	83
3.1.3.2 Variabel <i>Dependent</i> (<i>y</i>)	85
3.1.4 Populasi dan Sampel Penelitian	86
3.1.5 Teknik Pengolahan Data	86
3.1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	86
3.1.5.1.1 Uji Validitas	86
3.1.5.1.2 Uji Reliabilitas	88

3.1.5.2 Analisis Koefisien Korelasi Pearson.....	89
3.1.6 Kerangka Penelitian	93
3.2 Gambaran Umum Perusahaan	94
3.2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	94
3.2.2 <i>Brand Building</i>	95
3.2.2.1 Latar Belakang	95
3.2.2.2 Pentingnya Membangun <i>Merk</i>	96
3.2.2.3 Mengembangkan <i>Merk</i>	96
3.2.3 Konsep Koleksi	97
3.2.3.1 Konsep Koleksi	97
3.2.3.2 <i>Communication Programme</i>	97
3.2.3.3 Dasar Pengembangan Merk	98
3.2.3.4 Profil Konsumen	98
3.2.3.5 Definisi Merk	99
3.2.3.6 Kategori Produk	99
3.2.3.7 <i>Basic Versus Trendy</i>	100
3.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	100
3.3.1 Struktur Organisasi	100
3.3.2 Uraian Tugas	100
3.3.2.1 Komisaris	100
3.3.2.2 Direktur	101
3.3.2.3 Sekertaris	101
3.3.2.4 Internal Auditor	101

3.3.2.5 Bagian Pemasaran/ <i>Marketing</i>	102
3.3.2.6 Bagian Pembelian	104
3.3.2.7 Bagian Produksi	104
3.3.2.8 Bagian Keuangan	106
3.3.2.9 Bagian Akuntansi	107
3.3.2.10 Bagian Personalia & Umum	108
3.3.3 Program Kesejahteraan Karyawan PT. X	110
3.3.4 Lain-Lain	111

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	113
4.1.1 Tahap Perencanaan (<i>Planning Phase</i>)	113
4.1.2 Tahap Penyusunan Program Kerja (<i>Work Program Phase</i>)	115
4.1.3 Tahap Pekerjaan Lapangan (<i>Field Work Phase</i>)	117
4.1.3.1 Wawancara dengan Manajer Personalia & Umum PT. X mengenai Tujuan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan serta Prosedur Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan	117
4.1.3.1.1 Tujuan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan	117
4.1.3.1.2 Prosedur Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan	118

4.1.3.2 Wawancara dengan Internal Auditor PT. X mengenai Keadaan Umum Karyawan PT. X serta Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan yang Telah Dilakukan PT. X	119
4.1.3.3 Pengumpulan Data Tertulis	123
4.1.3.3.1 Struktur Organisasi	123
4.1.3.3.2 Laporan Absensi Karyawan PT. X	124
4.1.3.3.3 Laporan Perputaran Karyawan PT. X	125
4.1.3.4 Analisa Laporan Tingkat Absensi Karyawan PT. X	126
4.1.3.5 Analisa Tingkat Perputaran Karyawan PT. X	129
4.2 Pembahasan	132
4.2.1 Analisa Kuesioner	132
4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Responden	132
4.2.1.2 Analisa Kuesioner Terhadap Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan PT. X	136
4.2.1.3 Analisa Kuesioner Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. X	145
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	151
4.2.2.1 Uji Validitas	151
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	155
4.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Pearson	157
4.2.4 Tahap Pengembangan antara Temuan dan Rekomendasi (<i>Development of Review Findings and Recommendation</i>)	161

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	164
5.2 Saran	167
Daftar Pustaka	169
Lampiran-Lampiran	172
Riwayat Hidup Penulis	

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 2.1	Tiga Tipe Audit menurut Alvin A.Arens, Randal J.Elder, & Mark S.Beasley 24
Tabel 2.2	Perbedaan Pemeriksaan Operasional dan Pemeriksaan Keuangan 28
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Variabel (x) Penelitian 83
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Variabel (y) Penelitian 85
Tabel 4.1	Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Internal Auditor PT. X 119
Tabel 4.2	Tingkat Absensi Karyawan PT. X Periode Januari 2006 - November 2006 124
Tabel 4.3	Tingkat Perputaran Karyawan PT. X Periode Januari 2006 - November 2006 125
Tabel 4.4	Tingkat Absensi Karyawan PT.X Periode Januari 2006 - Juni 2006 127
Tabel 4.5	Tingkat Absensi Karyawan PT.X Periode Juli 2006 - November 2006 128
Tabel 4.6	Tingkat Perputaran Karyawan PT. X Periode Januari 2006 - Juni 2006 130
Tabel 4.7	Tingkat Perputaran Karyawan PT. X Periode Juli 2006 - November 2006 131
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis

	Kelamin	132
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	133
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	134
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	134
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan/Anak	135
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	135
Tabel 4.14	Analisa Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan PT. X	137
Tabel 4.15	Analisa Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT. X	145
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Validitas Variabel X	152
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Validitas Variabel Y	153
Tabel 4.18	Skor Jawaban Kuesioner Variabel X & Variabel Y	157
Tabel 4.19	Hasil Uji Hipotesis Pearson	159

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1.1 Hubungan Antara Pemeriksaan Operasional atas Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dalam Usaha Meningkatkan Motivasi Karyawan	14
Gambar 2.1 Mengilustrasikan Konsep-Konsep Penting yang Mendasar Istilah Auditing	20
Gambar 2.2 <i>Motivation process for a work environment</i>	66
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian	93
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. X	112