



**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Rizki Alfarizi
021104271

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

03 OKTOBER 2009

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui.



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM, SE, Ak.)

Ketua Jurusan,

(H. Karma Syarif, MM., SE.)

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)**

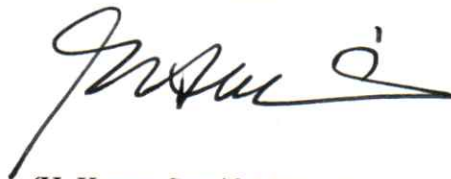
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari Sabtu Tanggal: 03 Oktober 2009

Rizki Alfarizi
021104271

Menyetujui

Dosen Penilai,



(H. Karma Syarif, MM., SE.)

Pembimbing



(Dra. Hj Sri Sudarjati., MM.)

Co Pembimbing



(H. M. Jamil., MM, SE.)



ABSTRAK

RIZKI ALFARIZI. NPM 021104271. "Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Steel (Persero)" Dibawah Bimbingan: SRI SUDARJATI dan M. JAMIL.

Program Kesejahteraan merupakan salah satu pendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan merupakan dari pemeliharaan karyawan agar karyawan merasa aman dan termotivasi untuk bekerja dengan giat guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pada dasarnya program kesejahteraan merupakan balas jasa yang di berikan perusahaan agar para karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, antara lain program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan berupa asuransi jaminan kerja, asuransi kesehatan dan dana pensiun oleh karena itu para karyawan akan merasa aman dan merasa bertanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan giat untuk mencapai visi misi perusahaan.

Tempat penelitian pada PT. Krakatau Steel (Persero), yang berlokasi di JL. Industri No. 05. Po Box 14 Cilegon 42435 suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri besi baja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode analisis explanatory survey dan teknik yang digunakan adalah statistik inferensial Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman, analisis koefisien penentu dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai $r_s = 0.9753$, berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Program kesejahteraan dan motivasi kerja Hasil koefisien penentu nilai $KP=94\%$, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya variabel Y adalah 94% , sedangkan 6% disebabkan faktor lain dan hasil dari uji hipotesis koefisien korelasi dengan taraf nyata 5% menunjukkan $t_h (=112) > t_t (=1.6772)$ berarti tolak H_0 dan terima H_a .

Dari hasil analisis Program Kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero) sangat berpengaruh karena terdapat hubungan nyata dan positif antara Program kesejahteraan dan Motivasi Kerja.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT, Karena atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Steel (Persero)"**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak mungkin terwujud tanpa adanya bimbingan, dorongan, bantuan serta do'a dan dukungan dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM, SE, Ak., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Jaenudin, MM., SE. Selaku Pembantu Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Lesti Hartati, MBA., SE., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Sri Hartini, selaku Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Ibu Dra. Hj. Sri Sudarjati, MM., SE., Selaku Dosen Pembimbing skripsi ini.
7. Bapak H. M. Jamil, MM., SE., Selaku co. Pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
8. Dosen dan Staf TU Fakultas Ekonomi manajemen Universitas Pakuan Bogor.

9. Keluargaku, Umi, A Yudi, A Dede, T Teti, T Desi, T Novi, T Dewi, A Ade, T Ita, T Lilis, A Heri, A Hari, A Heru yang telah memberikan doa, semangat baik itu moril dan materi kepada q. Terutama untuk Alm Bapakku Terimakasih sudah mendidik q. Sekripsi ini q persembahkan untuk bapak yang ada di surga.
10. Bapak Adityas Nirmala selaku Manager Divisi Personalia PT. Krakatau Steel (Persero).
11. Sobat-sobatku seperjuangan Eko,SE., Rommi,SE. Haris,SE, Rachdian,SE, Rajab HL,SE., Fugor,Amd., Rusmana, Nasrulloh,SE., Dudith, Suhaemi, Panjul, Anom,SH., Saepul,Spd., Kie Santika, Rachmat,SE, Herman, Akew, Datux,. Serta yang tidak disebutkan satu persatu tapi tidak mengurangi rasa hormat dan sayangku pada kalian semua. *Thank's all*.
12. Buat khumairah yang slalu mendukung q dalam ngerjain skripsi ini.makasih buat smuanya.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu atas jasa yang telah diberikan sehingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan makalah skripsi ini karena keterbatasan dan kemampuan penulis. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat umumnya bagi pembaca dan khususnya bagi penulis.

Bogor, 09 September 2009

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--------------------------|----------------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| ABSTRAK | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR DIAGRAM..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| 1.1. Latar Belakang penelitian | 1 |
| 1.2. Perumusan dan identifikasi masalah | 5 |
| 1.2.1. Perumusan Masalah | 5 |
| 1.2.2. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian..... | 6 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| 1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian..... | 7 |
| 1.5.1. Kerangka Pemikiran..... | 7 |
| 1.5.2. Paradigma Penelitian..... | 15 |
| 1.6. Hipotesis Penelitian..... | 16 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|--|----|
| 2.1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 17 |
| 2.1.1. Pengertian Manajemen..... | 17 |
| 2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 19 |
| 2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |
| 2.2. Kesejahteraan..... | 24 |
| 2.2.1. Pengertian Kesejahteraan..... | 24 |
| 2.2.2. Tujuan Program Kesejahteraan..... | 25 |
| 2.2.3. Jenis-jenis Kesejahteraan..... | 26 |
| 2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Kesejahteraan Karyawan..... | 29 |
| 2.3. Motivasi..... | 30 |
| 2.3.1. Pengertian Motivasi | 31 |
| 2.3.2. Teori-teori Motivasi dalam manajemen Sumber Daya Manusia | 32 |
| 2.3.3. Jenis-jenis Motivasi..... | 38 |

| | |
|---|----|
| 2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 41 |
| 2.3.5. Tujuan pemberian Motivasi | 43 |

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Objek Penelitian | 44 |
| 3.2. Metode Penelitian..... | 44 |
| 3.2.1. Disain Penelitian | 44 |
| 3.2.2. Operasionalisasi Variabel | 45 |
| 3.2.3. Penarikan Sampel..... | 45 |
| 3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data..... | 47 |
| 3.2.5. Metode Analisis | 48 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian | 51 |
| 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan..... | 51 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang..... | 53 |
| 4.1.3. Aktivitas Perusahaan..... | 59 |
| 4.1.4. Unit kerja..... | 60 |
| 4.2. Profil Responden..... | 62 |
| 4.3. Pembahasan..... | 66 |
| 4.3.1. Pengaruh Program kesejahteraan pada PT. Krakatau Steel (Persero)..... | 66 |
| 4.3.2. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Steel (persero)..... | 72 |
| 4.3.3. Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Steel (persero)..... | 78 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan | 82 |
| 5.2. Saran..... | 86 |

JADWAL PENELITIAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PENELITIAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1. Operasionalisasi variable | 45 |
| Tabel 3.2. Tafsiran Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi | 49 |
| Tabel 4.3. Pendapat Responden Tentang Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi jaminan kerja Divisi personalia | 67 |
| Tabel 4.4. Pendapat Responden Tentang Adanya motivasi untuk bekerja dengan giat (optimal) dengan adanya Asuransi jaminan kerja..... | 67 |
| Tabel 4.5. Pendapat Responden Tentang Adanya asuransi kesehatan yang sangat diperlukan karyawan dan menjadikan para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal | 68 |
| Tabel 4.6. Pendapat Responden Tentang Karyawan memanfaatkan asuransi kesehatan dengan baik..... | 68 |
| Tabel 4.7. Pendapat Responden Tentang Menjadikan saya lebih termotivasi untuk memberikan suatu kinerja yang dapat mencapai keberhasilan yang sudah direncanakan oleh perusahaan | 69 |
| Tabel 4.8. Pendapat Responden Tentang Memberikan suatu perhatian yang baik terhadap para karyawan –karyawan di masa tua /nonaktif dalam bekerja | 69 |
| Tabel 4.9. Hasil Jawaban Hasil Jawaban Responden Mengenai Program Kesejahteraan Variabel (X)..... | 70 |
| Tabel 4.10. Pendapat Responden Tentang Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan dan berusaha meningkatkan hasil kerja yang optimal | 73 |
| Tabel 4.11. Pendapat Responden Tentang Saya selalu melaksanakan dengan optimal dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan | 73 |
| Tabel 4.12. Pendapat Responden Tentang senang hati dan penuh semangat, saya menerima tugas dari atasan, demikian pula dalam melaksanakannya | 74 |
| Tabel 4.13. Pendapat Responden Saya selalu menyelesaikan tugas apa yang diperintahkan oleh atasan | 74 |
| Tabel 4.14. Pendapat Responden Tentang Adanya kesempatan untuk jenjang karir saya melaksanakan tugas dengan penuh semangat | 75 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.15. Pendapat Responden Tentang Memperlhatikan kemampuan dan memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan..... | 75 |
| Tabel 4.16. Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi kerjaVariabel (Y)... | 76 |
| Tabel 4.16. Tabel Penentu Untuk Analisis Korelasi, Koefisien Penentu dan Uji Hipotesis | 78 |

DAFTAR DIAGRAM

| | |
|--|----|
| Diagram 4. 1. Daftar jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan divisi personalia pada PT. Krakatau Steel (Persero) | 63 |
| Diagram 4. 2. Daftar jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan divisi personalia pada PT. Krakatau Steel (Persero) | 64 |
| Diagram 4. 3. Daftar jumlah responden berdasarkan status pernikahan karyawan divisi personalia pada PT. Krakatau Steel (Persero) | 64 |
| Diagram 4. 4. Daftar jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Krakatau Steel (Persero) | 65 |
| Diagram 4.5. Daftar jumlah responden berdasarkan tingkat pendapatan divisi personalia pada PT. Krakatau Steel (Persero) | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1. Paradigma Penelitian | 15 |
| Gambar 3.2. Kurva Uji Hipotesis | 50 |
| Gambar 4.3. Daerah Penerima dan Penolakan Uji Hipotesis | 81 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Riset Dari PT. Krakatau Steel (Persero)

Lampiran 2 : Struktur Organisasi PT. Krakatau Steel (Persero)

Lampiran 3 : kuisisioner Asli

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi perekonomian Indonesia saat ini relative tidak stabil dikarenakan faktor-faktor seperti kerusuhan dalam negeri, politik dan krisis moneter. Kondisi tersebut sangat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan baik internal dan eksternal.

Setiap perusahaan memiliki kebutuhan dan tujuan, dimana dengan segala kelebihan dan keterbatasannya perusahaan akan berusaha untuk memenuhinya. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin banyak pula pekerjaan yang harus dilaksanagn dan resiko-resiko yang harus dihadapi.

Dalam hal ini perusahaan harus bisa mewujudkan tujuannya, dengan meningkatkan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, oleh karena itu perusahaan harus mamapu memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya yaitu dengan mensejahterakan karyawannya maka akan termotivasi, sehingga tujuan perusahaan dapat di capai.

Salah satu strategi yang terpenting dalam memajukan perusahaan adalah dengan mengembangkan kaulitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik, karena tidak mungkin suatu perusahaan mencapai tujuan untuk lebih maju tanpa adanya peran serta dari para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini manajemen harus lebih memperhatikan para

karyawannya dalam bekerja, baik itu dari sisi kinerja, kesehatan, promosi, kesejahteraan, pelatihan dan pendidikan, upah maupun tunjangan karyawan.

Oleh sebab itu, setiap karyawan harus diberikan motivasi dalam bekerja. Karena perusahaan atau organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh para karyawan.

Program kesejahteraan yang baik adalah program yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Program kesejahteraan karyawan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan rasa aman dan tenang terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikiran mereka sepenuhnya terhadap pekerjaan (<http://id.wordpress.com>)

Pentingnya kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sangat berarti dan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga akan termotivasi untuk merubah dan memperbaiki kinerjanya dalam mencapai kerja yang efisien dan efektif.

Menurut Hadari Nawawi (2003; 351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Pentingnya suatu motivasi merupakan hal yang mendukung karyawan, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu manajer harus dapat melakukan program kesejahteraan karyawan agar dapat menghasilkan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Peterson dan Plowman yang dikutip oleh M Manullang didalam bukunya Manajemen Personalia (2003:142) menyatakan faktor-faktor motivasi kerja diantaranya:

1. Keinginan untuk hidup (*the desire to live*)
Keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan, dan makan untuk melanjutkan hidup.
2. Keinginan untuk suatu posisi (*the desire for position*)
Ini merupakan keinginan manusia yang kedua dan salah satu mengapa manusia mau bekerja.
3. Keinginan akan kekuatan (*the desire for position*)
Keinginan untuk memiliki orang mau bekerja.
4. Keinginan akan pengakuan (*the desire for recognition*)

Dengan demikian setiap pekerjaan mempunyai motivasi dan kebutuhan dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Manajer atau seorang pemimpin harus memberikan contoh kepada karyawan yang bekerja, sehingga motivasi kerja karyawan meningkat, dan dapat terselsaikan pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;

(Hasibuan, 2000; 146)

Dengan cara tersebut perusahaan mengharapkan motivasi kerja karyawan dapat memperbaiki suatu kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam hal ini PT. Krakatau Steel (Persero) yang bergerak dibidang besi baja merupakan perusahaan terbesar di Indonesia. Maka dari itu sejalan dengan kondisi persaingan bisnis yang kompetitif khususnya di wilayah Indonesia. Dengan ini perusahaan PT. Krakatau Steel (Persero) menghendaki para karyawannya untuk bekerja lebih efektif, hal ini ditempuh dengan program kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja dalam perusahaan sehingga perusahaan menghasilkan produktivitas yang baik.

Berdasarkan wawancara dengan pihak manager divisi personalia program kesejahteraan bagi setiap karyawannya merupakan syarat mutlak untuk meningkatkan kinerja, karena secara psikologis setiap karyawan yang telah merasa tercukupi kebutuhannya akan lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya, antara lainnya Apabila terdapat asuransi jaminan kerja, asuransi kesehatan dan dana pensiun agar para karyawan merasa aman sehingga termotivasi untuk bekerja dengan giat dalam menjalankan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh PT. Krakatau Steel (Persero)

Untuk itu PT. Krakatau Steel (persero) akan menempuh program kesejahteraan karyawan yang akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja dalam setiap kegiatannya sehingga perusahaan PT. Krakatau Steel (persero) bisa mempertahankan kelangsungan.

Dengan memperhatikan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai permasalahan tersebut, sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk di jadikan dasar dalam menyusun skripsi dengan judul: **“PENGARUH PROGRAM KESEJAHTRAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)’**.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Program kesejahtraankaryawan merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja perusahaan karna program kesejahtraan yang positif dan signifikan sehingga bisa memberikan suatu motivasi kepada karyawannya dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program kesejahtraan karyawan pada PT. Krakatau steel (Persero)?
2. Bagaiman tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)?
3. Seberapa besar pengaruh program kesejahtraan terhadap motivasi karja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah berupa makalah sebagai salah satu syarat dalam mengikuti mata kuliah manajemen pada fakultas Ekonomi Pakuan Bogor.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk membahas permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui program kesejahteraan karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero).
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero).

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan dan gambaran yang lebih jelas mengenai relevansi teori dan prakteknya. Adapun penelitian yang dilakukan penulis dalam penyusunan makalah seminar ini, berupa:

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu penulis, terutama yang berkaitan dengan pengaruh program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero).

2. Bagi Pembaca

Sebagai bahan masukan, informasi dan referensi mengenai pengaruh program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan tempat penulis melakukan penelitian, yaitu pada PT. Krakatau Steel (Persero).

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

(Samsudin Sadili, 2006: 22)

Adapun menurut (Dessler, 2003: 3) *Human resource management is the policies and practices one needs to carry cut the people or human resource aspect of a management position including recruiting, scenering, training, rewarding and appraising.*

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan secara khusus penerangannya maupun pengelolaannya, karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu system manajemen yang khusus mengelola dan menangani sumber daya manusia.

Keseimbangan antara kesejahteraan fisik dan jiwa karyawan serta keluarganya merupakan hal yang sangat penting, oleh karenanya pemenuhan kesejahteraan tidak terbatas hanya pada pemenuhan kebutuhan fisik saja.

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2005: 187) tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

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

Dengan adanya kesejahteraan maka para karyawan akan bekerja lebih efektif, sehingga perusahaan mampu mencapai target produktivitas yang telah ditentukan. Oleh karena itu program penunjang terhadap kesejahteraan mempunyai peranan penting dalam suatu motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan tersebut bisa bertahan dalam mempertahankan kelangsungannya.

Program tunjangan dan peningkatan dan kesejahteraan dapat di kategorikan menjadi (5), yaitu:

1. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu;
2. Jaminan terhadap resiko kerja;
3. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan;
4. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan;
5. Tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang.

(Marihut Tua Efendi Hariandja, 2005; 283)

Oleh karena itu PT. Krakatau Steel (Persero) menyadari bahwa adanya jaminan Kesejahteraan bagi setiap karyawannya merupakan syarat mutlak untuk meningkatkan kinerja, karena psikologis setiap karyawan yang telah merasa tercukupi kebutuhannya akan lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Untuk itu PT.Krakatau Steel (Persero) telah menerapkan sistem kesejahteraan terpadu. Maksudnya adalah pemenuhan kesejahteraan yang diberikan tidak hanya menyangkut pada individu karyawan semata, tetapi juga keluarganya pemenuhan kebutuhan ini antara lain:

- Asuransi jaminan kerja
- Asuransi kecelakaan
- Dana pensiun

Asuransi artinya transaksi pertanggungan, yang melibatkan dua pihak, tertanggung dan penanggung. Dimana penanggung menjamin pihak tertanggung, bahwa ia akan mendapatkan penggantian terhadap suatu kerugian yang mungkin akan dideritanya, sebagai akibat dari suatu peristiwa yang semula belum tentu akan terjadi atau yang semula belum dapat ditentukan saat / kapan terjadinya. Sebagai kontra prestasinya si tertanggung diwajibkan membayar sejumlah uang kepada si penanggung, yang besarnya sekian persen dari nilai pertanggungan, yang biasa disebut "premi". (<http://www.asuransi-mobil.com/asuransi-pengertian.htm>)

Adapun dana pensiun merupakan lembaga keuangannya yang diperoleh dari iuran tetap para peserta ditambah penghasilan perusahaan yang disisikan dan para peserta berhak memperoleh bagian keuntungan itu setelah pensiun. ([http://mahttp://word press.com](http://mahttp://word%20press.com))

Jadi dapat disimpulkan bahwa asuransi dan dana pensiun merupakan kesejahteraan untuk menjamin agar para karyawan merasa aman dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan perusahaan dengan baik karena perusahaan telah mencukupi kebutuhan para karyawan antara lainnya berupa asuransi jaminan kerja, asuransi kesehatan, dan dana pensiun.

Dalam hal ini kesejahteraan yang didapatkan karyawan akan dapat mendorong motivasi kerja untuk bekerja lebih giat dalam mengembangkan produktivitas kerja di perusahaan tersebut.

Menurut M. Manullang (2006:194) motivasi adalah merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana di kehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Maslow dikutip oleh Frederick Herzberg (2002;103) setiap orang pernah mempelajari perkembangan manajemen npasti mengetahui bahwa pelopor yang menonjol dalam mengembangkan teori motivasi ialah Abraham H. Maslow seorang ahli psikologi. Teori motivasi versi maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia.

Dari defenisi diatas motivasi kerja yang tinggi perlu di pelihara terus menerus, dan untuk itu perusahaan menaruh perhatian yang besar terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi kerja karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kerja.

Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan. Menurut Strong yang dikutip oleh Triton (2007:162) mengklasifikasikan kebutuhan-kebutuhan tertentu dari manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan eksistensi, kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan, dan lain-lain);
2. Kebutuhan sosial, kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain;
3. Kebutuhan pencapaian, kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan;
4. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang;
5. Kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk melakukan sesuatu;
6. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain.

Menurut Heidjracman dan Suad Husnan (2000:197) mengemukakan 10 prinsip yang harus dilakukan pimpinan dalam memberikan motivasi terhadap para karyawannya berupa:

1. Upah/gaji yang layak;
2. Pemberian insentif;
3. Memperhatikan rasa harga diri;
4. Memenuhi kebutuhan berpartisipasi;
5. Menempatkan pegawai pada tempat yang tepat;
6. Menimbulkan rasa aman dimasa depan;
7. Menimbulkan rasa aman dimasa depan;
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja;
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju;
10. Menciptakan persaingan yang sehat.

Motivasi tenaga kerja sangat ditentukan oleh perangsangnya, perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi kerja, sehingga menimbulkan perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Siswanto (2001:269) Ada beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1. **Kinerja (Achievement)**
Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan yang dapat mendorongnya mencapai sasaran;
2. **Penghargaan (Recognition)**
Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang, merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah;
3. **Tantangan (Challenge)**
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya;
4. **Tanggung Jawab (Responsibility)**
Adanya rasa ikut serta memiliki (sense of belonging). Akan menimbulkan motivasi untuk turut merasakan tanggung jawab;
5. **Pengembangan (Development)**
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan bergairah;
6. **Keterlibatan (Involvement)**
Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan. Merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Adanya rasa keterlibatan akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, menciptakan rasa memiliki dan menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik;
7. **Kesempatan (Opportunity)**
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkatbawah sampai dengan tingkat manajemen puncak, merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan tidak akan menjadi perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

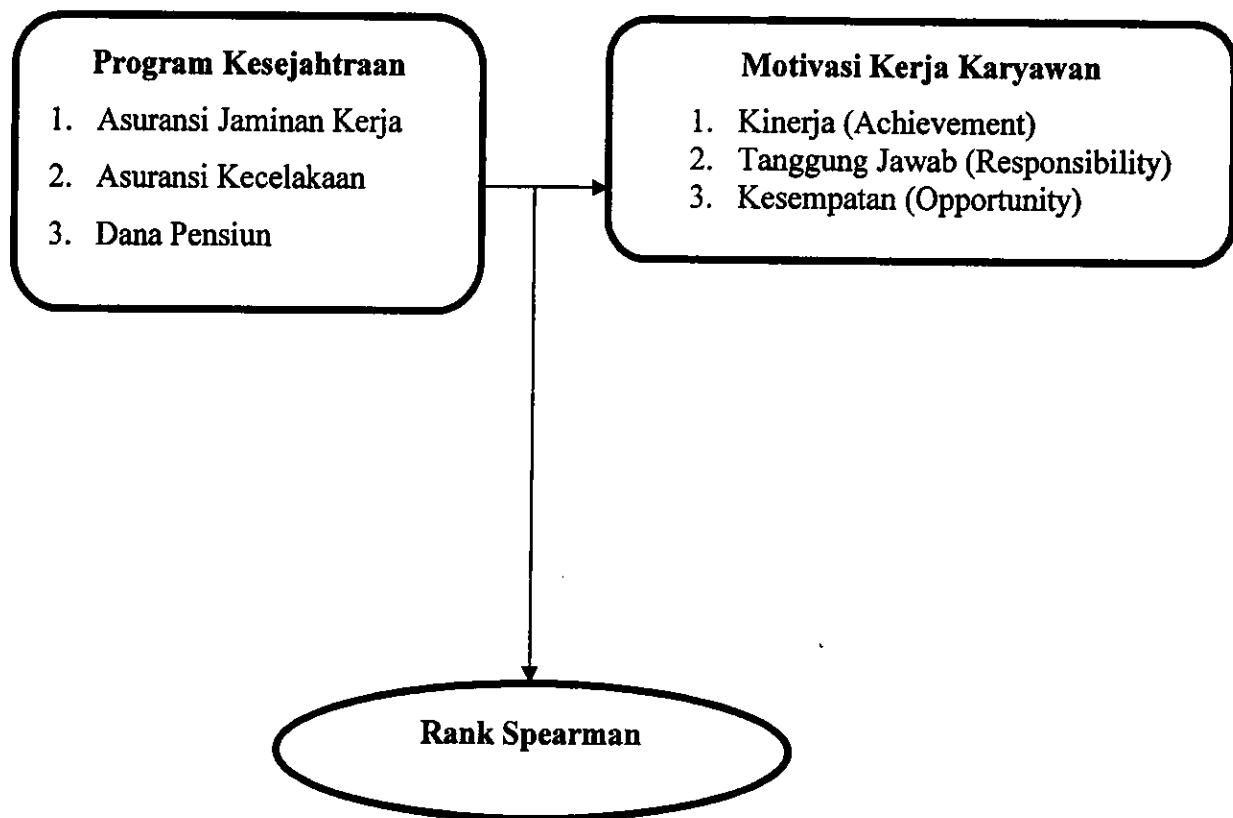
Oleh karena itu motivasi harus sangat ditanamkan kepada semua karyawan agar mereka mampu memberikan suatu yang bernilai atau kinerja yang baik sehingga perusahaan mampu mencapai visi misi yang telah diharapkan. Dan salah satu tujuan seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan adalah supaya kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi, arti lain mereka bekerja dengan harapan bahwa perusahaan akan dapat memenuhi kebutuhannya yang tidak terbatas jadi jika karyawan merasa bahwa balas jasa perusahaan atas kontribusi karyawan akan mengarah pada pada perusahaan akan dapat memnuhi kebutuhannya kepuasa karyawan akan mengarah pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut Mangkunegara menyatakan bahwa:

“Kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja”
(Mangkunegara, 2004; 84)

Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik untuk memberikan kesejahteraan yang layak pada karyawan-karyawannya agar termotivasi untuk bekerja dengan baik agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

1.5.2. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan serta untuk mempermudah alur penelitian yang akan dilakukan, maka penulis membuat gambaran pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan teliti, yaitu pengaruh program kesejahteraan sebagai variable X dan motivasi kerja sebagai variable Y, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada paradigam berikut:



Gambar 1
Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Kerja Karyawan
Pada PT. Krakatau Steel (Persero)

1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Pemikiran diatas, maka penulis membuat hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Kesejahteraan yang diterapkan oleh PT. Krakatau Steel (Persero) cukup baik
2. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero) cukup baik.
3. Program kesejahteraan cukup berperan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses kegiatan dari pada pengelolaan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah pelaku yang merubah input menjadi output dengan bantuan teknologi, mesin modal, sekaligus sumber daya manusia juga menjadi objek dan organisasi untuk mencapai tujuan.

Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung mengandung unsure kebenaran dalam situasi manajerial.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian manajemen tersebut maka para ahli mengemukakan definisi sebagai berikut:

Manajemen adalah alat untuk memperoleh hasil melalui orang lain. Dan karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabangnya, maka ia pun mempunyai sasaran yang sama dengan manajemen, dengan terpeliharanya *human relationships* yang baik antar individu dan bahwa setiap individu berusaha memberi kontribusinya yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

(Manullang, 2004; 196)

Management is a form of work that involves coordinating an organization resources-land labour, and capital-to accomplish organizational objectives.

(Byars, 1997; 4)

Management is a set of activities (Including planning and decision making, organizing, leading and controlling) directed at an organizations resources (human, financial, physical and information), with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.

(Griffin, 1996;5)

Managemnt is theprocessing coordinating work activitas so that they are completed effectively with and thought other people.

(Robbins & Coutler, 1996,6)

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

(Hasibuan, 2001;9)

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Sihotang, 2007; 1)

Dari pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dikatakan sebagai fungsi yang meliputi usaha proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan secara efektif dan efisien.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal;
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangon.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting untuk pengelola dan pengembangan karyawan pada organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja, berupa perencanaan, analisa jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja dan orientasi kerja;
2. Pengembangan tenaga kerja, berupa pendidikan, pelatihan, pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja;
3. Pemberian balas jasa, berupa balas jasa langsung (gaji/upah, insentif) dan tidak langsung (keuntungan/benefit. Pelayanan atau kesejahteraan/services);
4. Integrasi, berupa kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja;
5. Pemeliharaan tenaga kerja, berupa komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja dan konseling kerja;
6. Pemisahan tenaga kerja, berupa pemberhentian karyawan.

Menurut Hasibuan (2001:21) fungsi manajemen terdiri dari sebelas bagian yaitu :

1. Perencanaan (*human resources planning*)
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian (*organization*)
Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);
3. Pengarahan (*directing*)
Adalah kegiatan pengarahan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat;
4. Pengendalian (*controlling*)
Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;
5. Pengadaan (*procurement*)
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan rencana;
6. Pengembangan (*development*)
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi (*compensation*)
Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;
8. Pengintegrasian (*integration*)
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan perusahaan;
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi-kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;
10. Kedisiplinan
Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial;

11. Pemberhentian (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya pelepasan ini di atur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

Menurut Edwin B. Flippo (1997:5) yang dialih bahasakan oleh Moh. Mas'ud menyatakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari dua bagian, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen terdiri dari :

1. Fungsi perencanaan (*planning*)

Manajemen mengadakan dan melaksanakan tugas-tugasnya mengenai perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah di susun perusahaan;

2. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Manajemen menyusun suatu organisasi dengan merancang suatu struktur hubungan antara perkerjaan dengan wewenang dan tugas-tugas tenaga kerja;

3. Fungsi pengarahan (*actuating*)

Manajemen memberikan dorongan atau perintah kepada tenaga kerja untuk menciptakan kemauan kerja agar pelaksanaan efektif dan efisien;

4. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Manajemen melakukan pengukuran terhadap kegiatan yang telah diterapkan agar sesuai dengan yang direncanakan.

Sedangkan fungsi operasionalnya adalah :

1. Pengadaan

Adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikan, seleksi dan penempatannya;

2. Pengembangan

Dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan, yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik;

3. **Kompensasi**
Dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan, sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi;
4. **Integrasi**
Adalah kegiatan untuk menyelenggarakan karyawan dengan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi;
5. **Pemeliharaan**
Fungsi ini mengharuskan dilaksanakan keempat fungsi lainnya secara terus menerus, mempertahankan dan meningkatkan kondisi;
6. **Pemberhentian**
Fungsi terakhir ini adalah untuk memutuskan hubungan kerja sama dengan orang-orang dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat.

2.2. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan aspek penting untuk bekerja dengan baik, kesejahteraan juga merupakan salah satu tujuan karyawan untuk memotivasi dalam bekerja.

2.2.1. Pengertian kesejahteraan

Menurut dalam bukunya Hasibuan kesejahteraan karyawan dapat diartikan sebagai berikut:

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa perlengkapan materi dan non materi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja meningkat. (Hasibuan, 2002; 185)

Menurut Cascio (1992; 374) menjelaskan mengenai kesejahteraan karyawan sebagai berikut:

“Employee benefits is designed to meet the need of majority, benefit are the extras that’s employers provide to make life and side of work more manageable and secure’.

Sedangkan menurut Flippo dalam buku manajemen yang diterjemahkan oleh Moh. Mas’ud (1995:58) kesejahteraan karyawan adalah Tunjangan tunjangan yang dapat ditafsirkan sehingga meliputi semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variable langsung yang dihubungkan dengan keluaran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis mencoba menarik kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan bagian dari pemeliharaan karyawan yang berupa balas jasa pelengkap baik berupa pelayanan maupaun bantuan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi para karyawannya agar bekerja lebih baik.

2.2.2. Tujuan Program Kesejahteraan

Kesejahteraan yang di berikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Menurut Pangabean (2004; 96) tujuan dari program kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut:

Pemberian program kesejahteraan karyawan ditunjukkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yang bertujuan untuk menarik karyawan yang berkualitas dan mempertahankannya jika paket tunjangan dan fasilitas tersebut menarik.

Sedangkan menurut Heidjracman dan Suad Husnan tujuan diselenggarakannya program kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menarik tenaga kerja yang lebih efektif;
2. Untuk memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan;
3. Untuk menurunkan tingkat absensi dan perputan tenaga kerja;
4. Untuk memperbaiki hubungan masyarakat;
5. Untuk mengurangi pengaruh dari organisasi buruh, baik yang ada maupun yang potensial;
6. Untuk mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, mengenai tujuan program kesejahteraan karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian program kesejahteraan karyawan pada dasarnya untuk mencapai tujuan organisasi, di mana pihak karyawan meningkatkan adanya tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas tambahan untuk kesejahteraan hidupnya.

2.2.3. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan adalah financial dan non financial yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan ini perlu diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2002; 188) jenis-jenis kesejahteraan karyawan dapat di kelompokkan sebagai berikut:

- 1. Program kesejahteraan ekonomis:**
 - a. Uang pension
 - b. Uang makan
 - c. Uang lebaran
 - d. Uang transport
 - e. Bonus/ garatifikasi
 - f. Uang duka kematian
 - g. Pakaian dinas
 - h. Uang pengobatan

- 2. Program kesejahteraan fasilitas**
 - a. Musholah/Masjid kafetaria
 - b. Olahraga
 - c. Kesenian
 - d. Pendidikan/seminar
 - e. Cuti dan Cuti hamil
 - f. Koperasi dan took
 - g. Izin

- 3. Program kesejahteraan pelayanan**
 - a. Puskesmas/ Dokter
 - b. Jemputan karyawan
 - c. Penitipan bayi
 - d. Bantuan hukum
 - e. Panasihat keuangan
 - f. Asuransi
 - g. Kredit rumah

Sedangkan Pangabeian (2004; 96) memaparkan jenis-jenis kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran untuk waktu bekerja.

Pembayaran untuk waktu bekerja terdiri atas waktu istirahat yang di bayar , waktu makan siang yng di bayar, waktu mencuci tangan dan buang air kecil, waktu ganti, mwaktu bersiap-siap, cuti hari-hari libur, cuti karena alas an-alasan pribadi, waktu untuk memberikan suara untuk (dalam pemilu), tugas untuk menjadi juri dalam pengadilan, dan alas an-alasan baru yang akan di cari agar tetap mendapatkan bayaran nselama tidak bekerja.

2. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja

Sebagai besar organisasi secara sukarela memberikan sejumlah program yang dirancang untuk membantu para karyawan jika dihadapkan pada kesengsaraan. Misalnya dengan memberikan gaji/upah tahunan yang dijamin, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pelayanan pengobatan, koperasi simpan pinjam.

3. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan bersifat fasilitas merupakan pelayanan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya, setiap pelayanan fasilitatif dicanangkan untuk memenuhi beberapa kebutuhan yang sedang berlangsung seperti program rekreasi, kafetaria, mobil jemputan, perawatan anak, olahraga, mushola, koperasi/took.

4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum

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

Sehingga kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis dari kedua pendapat tersebut mengenai kesejahteraan adalah program kesejahteraan karyawan dapat berupa financial dan non financial. Dalam bentuk pelayanan yang memberikan kemudahan. Jenis-jenis kesejahteraan juga di klasifikasikan sebagai pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya. Dan pelayanan karyawan yang bersifat fasilitas.

2.2.4. Faktor- faktor yang mempengaruhi perkembangan kesejahteraan karyawan

Menurut pangabean (2004; 101) program kesejahteraan karayawan sangat penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Heidjracman dan Suad Husansn (2002:268) mengatakan bahwa sebab-sebab makin berkembangnya program kesejahteraan karyaawa disebabkan oleh:

1. Perubahan didalam sikap para karyawan, yang disebabkan terutama oleh makin meningkatnya taraf pendidikan mereka;
2. Permintaan dari organisasi-organisasi buruh;
3. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan-peraturan;
4. Persaingan yang makin berat yang mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberiakan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan;
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak begitu saja menaikkan tingak upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan social kepada karyawannya.

Berdasarkan dari pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kesejahteraan karyawan dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi perkembangan kesejahteraan karyawan meliputi: perubahan sikap para karyawan, permintaan dari serikat buruh, persaingan usaha yang semakin ketat serta pengawasan terhadap tinggi rendahnya terhadap upah.

2.3. Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Motivasi juga merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dalam melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

Dengan kata lain motivasi adalah pengertian umum dalam bentuk dorongan, kehendak, kebutuhan, keinginan dan daya kekuatan lain yang ada kesamaannya. Unsur yang paling pokok dari perilaku manusia adalah kegiatan yang bersifat fisik maupun mental. Perilaku manusia sebagai rangkaian kegiatan yang selalu berorientasi pada tujuan. Oleh karena itu harus dibina dan diarahkan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan bagi dirinya sendiri. Ikut sertanya orang-orang dalam organisasi dimaksudkan dapat mencapai tujuannya, dan mereka tidak mungkin dapat mencapainya secara perorangan.

Motivasi menyangkut reaksi yang berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan, lalu timbul keinginan, kemudian menyebabkan usaha-usaha untuk mencapai tujuan dan akhirnya mendapatkan kepuasan.

2.3.1. Pengertian Motivasi

Adapun beberapa kutipan yang dikemukakan oleh para ahli mengenai motivasi sebagai berikut :

- Menurut Marihot A. Manullang dalam bukunya manajemen personalia, "Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan pada orang lain." (Marihot A. Manullang, 2006, 53)
- "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

(Abdul Halim, 2000, 53)

- Menurut William J. Stanton, yang dialih bahasakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara, dalam bukunya manajemen sumber daya manusia perusahaan. Motivasi didefinisikan kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.
(A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004,93)
- *"Motivation is the defined as goal-derected behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal."*

(Faustino Cardoso Gomes, 2003, 177)

- Menurut Asnawi dalam bukunya teori motivasi, "Motivasi adalah sesuatu yang potensial dalam diri manusia yang merupakan keadaan normal tetapi sangat menentukan bagaimana suatu situasi menjadi memuaskan."

(Sahlan Asnawi, 2002, 17)

- Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang/kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

(Sadili Samsudin, 2005, 281)

2.3.2. Teori Motivasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Seorang pegawai mungkin dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Bila tugas yang dibebankan kepadanya tidak dapat diselesaikan dengan baik, maka pimpinan harus dapat mengetahui sebab-sebabnya. Ketidak mampuan melaksanakan tugas tersebut apakah disebabkan keterampilan dalam dirinya kurang atau ia tidak mempunyai motivasi yang cukup kuat untuk dapat bekerja dengan baik oleh karena itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh seorang manajer.

Disini gerak-gerak dipelajari, sehingga gerak-gerak yang tidak efisien dan melelahkan dihilangkan, selanjutnya diganti dengan gerak-gerak yang dapat mempercepat pekerjaan dan mengurangi kelelahan. Peletak dasar metode ini adalah F.W. Taylor (1974) yang merupakan bapak "*Scientific Management*". Namun Time and Study belum dapat menjamin para pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Untuk itu diperlukan cara lain yang dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja bagi pegawai. Dengan jalan memotivasi para pegawai, diharapkan dapat menimbulkan bahkan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Jadi memberikan motivasi

adalah suatu usaha atau kegiatan dari atasan untuk dapat menimbulkan maupun meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai.

Dengan ini, maka para ahli mengemukakan berbagai macam pandangan atau teori tentang motivasi, yang mana teori motivasi tersebut akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pendapat ahli mengenai teori-teori motivasi itu adalah sebagai berikut: Menurut Wahjosumidjo (1987) dalam bukunya "Kepemimpinan dan Motivasi" membagi teori motivasi tersebut ke dalam 2 (dua) macam Aliran yaitu :

A. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Pada dasarnya teori ini menekankan pada pentingnya pengetahuan terhadap faktor-faktor dalam diri para bawahan yang menyebabkan mereka berperilaku. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan:

- 1) Kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh bawahan untuk mencapai kepuasan.
- 2) Dorongan apa saja yang menyebabkan bawahan itu berperilaku.

Teori kepuasan didukung oleh Abraham Maslow, Alderfer, Mc Gregor, Herzberg, Atkinson dan Mc Clelland (1961). Teori ini berfokus pada kebutuhan batiniah yang memotivasi perilaku. Dengan kata lain teori ini menekankan pengertian tentang faktor-faktor di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak dengan cara tertentu.

Kebutuhan yang muncul pada diri seseorang akan memotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga timbul hasrat untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mengejar sesuatu,

misalnya: pegawai bekerja lembur karena ingin bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu atau ingin mendapat penghargaan dari perusahaan.

Dengan mengamati tindakan atau perilaku bawahan, seorang manajer dapat mengetahui kebutuhan bawahannya. Kendala atau halangan yang dihadapi oleh manajer dalam mengamati bawahannya adalah: adanya kebutuhan yang berbeda, menyebabkan kesukaran dalam mengamati perilaku para pegawainya. Seorang manajer sebenarnya sangat menginginkan adanya kepuasan yang ditimbulkan oleh pegawainya.

Selanjutnya kebutuhan sosial akan motivasi perilaku bila kedua kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi adalah kebutuhan-kebutuhan akan afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan.

Maslow (1990) memberikan dua tipe kebutuhan akan penghargaan yaitu keinginan produktivitas tinggi dan persaingan serta keinginan akan status dan pengakuan. Dalam istilah organisasi, orang ingin dianggap pandai bekerja, mereka juga penting ketika bahwa mereka mencapai sesuatu yang penting ketika mereka melakukan pekerjaannya.

Bila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, pegawai akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan ini dimiliki oleh semua orang untuk menjadi orang yang kita rasa bahwa kita memiliki kemampuan untuk mewujudkannya.

Menurut David Mc. Clelland (1961) dari Universitas Harvard dalam teorinya mengatakan bahwa kekuasaan (power), afiliasi dan prestasi adalah

motivasi yang kuat dalam setiap individu. Mc. Clelland mengelompokkan motivasi sebagai berikut :

- a. *Need for power* (kebutuhan untuk berkuasa)
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan untuk bersahabat)
- c. *Need for achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi).

Masing-masing kebutuhan mempengaruhi pribadi seseorang. Sehingga orang-orang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi akan berbeda dengan orang-orang yang mempunyai motivasi afiliasi yang tinggi.

Motivasi prestasi adalah dorongan dalam diri manusia untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan-hambatan upaya mencapai tujuan. Orang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan.

Motivasi afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang yang bermotivasi afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dipuji karena sikap dan kerjasama mereka yang menyenangkan. Orang-orang yang bermotivasi prestasi memilih pembantunya yang berkemampuan teknis, dan kurang memperhatikan perasaan pribadi tentang mereka, tetapi mereka yang bermotivasi afiliasi cenderung memilih orang-orang sekeliling mereka.

Motivasi kompetensi adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan memecahkan masalah dan berusaha keras untuk memecahkan masalah dan berusaha keras untuk inovatif. Yang paling penting bagi mereka adalah mereka mendapat keuntungan dari pengalaman mereka. Umumnya mereka cenderung bekerja dengan baik karena kepuasan

batin yang mereka rasakan dari melakukan pekerjaan itu dan penghargaan yang diperoleh dari orang lain.

B. Teori Proses (*Process Theory*)

Dalam teori proses, kebutuhan hanya dianggap sebagai salah satu unsur dalam proses pada diri seseorang dalam memutuskan bagaimana dirinya berperilaku. Unsur-unsur lainnya adalah kemampuan individu, persepsi perannya, atau pemahamannya tentang perilaku apa yang dibutuhkan untuk mencapai produktivitas yang tinggi, dan harapan-harapannya menyangkut hasil dari perilaku tertentu.

Pendekatan harapan mencoba memperhatikan perbedaan antara individu dan situasi. Tyler. L.E. (1974) mendasarkan pendekatan penghargaan pada tiga asumsi utama.

Asumsi-asumsi ini mendasari model harapan yang mempunyai tiga komponen utama :

- a. Harapan hasil prestasi
Harapan ini mempengaruhi keputusan individu tentang bagaimana bertingkah laku, karena individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari perilaku mereka.
- b. Valensi
Hasil dari satu perilaku tertentu mempunyai valensi khusus (kekuatan untuk memotivasi) yang bervariasi pada setiap individu.
- c. Harapan kinerja-usaha
Harapan orang mengenai seberapa sulitnya bekerja secara berhasil juga akan mempengaruhi keputusan orang tentang perilaku. Dengan diberikannya suatu pilihan, individu cenderung memilih tingkat pelaksanaan yang nampak memiliki peluang terbaik untuk mencapai hasil mereka hargai.

Pendekatan lainnya adalah teori keadilan, yang didasarkan bahwa faktor utama dalam motivasi adalah penilaian individu terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima. Tingkat keadilan itu dapat diukur dengan rasio antara kerja dan upah yang diterima seorang pegawai yang satu dengan yang lain dalam lingkungan kerja yang sama atau yang sederajat. Pegawai yang melakukan pekerjaan yang sama atau sederajat dengan pegawai lainnya tentu akan meminta upah yang sama besarnya atau sebanding dengan upah pegawai lainnya itu, karena ini merupakan suatu keadilan.

Dalam teori ini ditanyakan pada usaha untuk memberikan jawaban atas pertanyaan: Bagaimana bawahan itu bisa dimotivasi dan dengan tujuan apa bawahan itu dapat dimotivasi

Selain itu teori-teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Frederich Herzberg, yang dikenal dengan nama "Teori Dua Faktor dari Kepuasan Kerja", yang ditulis oleh M. Manullang (1985:151) yang terdiri dari faktor-faktor yang berperan sebagai motivasi terhadap pegawai, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk berkerja dengan baik, yang antara lain yaitu :

- a. Keberhasilan pelaksanaan.
- b. Pekerjaan itu sendiri.
- c. Pengakuan.
- d. Tanggung jawab.
- e. Pengembangan.

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya, dan peningkatan dalam tugasnya.

Selanjutnya faktor-faktor kedua (faktor-faktor hygiene) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pegawai yang terdiri dari :

- a. Kebijakan dan administrasi organisasi
- b. Supervisi.
- c. Kondisi Kerja.
- d. Hubungan antara pribadi.
- e. Gaji.

Sedangkan menurut pendapat Sondang P. Siagian (1995: 128), terdapat paling sedikit empat faktor yang turut berperan menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan yang penuh tantangan.
- b. Penerapan system penghargaan yang adil.
- c. Kondisi yang sifatnya mendukung.
- d. Sikap rekan sekerja.

2.3.3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2002, 204) pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Yang menjadi bagian-bagian dari motivasi positif ini, yaitu :

A. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kegamyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran;

B. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan oleh para manajer dalam praktek sehari-hari. Maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan, bisa merupakan suatu motivasi yang negatif;

C. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari. Mungkin lebih tepat sebagai pembawaan dasar dari seorang manusia. Pemberian perhatian yang tulus sukar dilakukan oleh seseorang secara "asal" saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian yang diberikan secara tulus atautkah tidak;

D. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan;

E. Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal "democratic management" atau "consultative supervision". Dengan menjalankannya partisipasi ini bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran);

F. Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau "overlap" dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan tantangan tersebut memberikan kebanggaan terhadap para karyawan;

G. Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Kalau kita bertanya kepada seorang karyawan, mengapa ia bekerja, jawabannya yang sering diberikan adalah untuk mendapatkan uang.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut dipertimbangkan sebagai alat memotivasi kerja adalah sebagai berikut :

- Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya
- Kesempatan untuk maju
- Kompensasi dan insetif
- Lingkungan fisik
- Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi Negatif

Adalah proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Salah satu contoh dari motivasi ini adalah hukuman atau ancaman.

Motivasi yang negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dan hal ini akan dapat merusak moral kerja karyawan.

(Heidjracman R. & Suad Husnan, 2002; 204-210)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus dapat memotivasi setiap karyawannya dengan secara efisien dan efektif, sehingga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Sedangkan secara sederhana Hadari Nawawi (1998:359) dapat membedakan dua jenis bentuk motivasi, yaitu :

1. Motivasi Intrinstik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melakukan pekerjaan secara maksimal.

2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator. Dan hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program yang terpadu dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi sesuai dengan keadaan eksteren dan interen. Adapun yang dibutuhkan oleh motivator adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
 - b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
 - c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan).
 - d. Adanya peningkatan (kemajuan).
 - e. Adanya tanggung jawab.
 - f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
 - g. Supervisi.
 - h. Hubungan antara perseorangan.
 - i. Kondisi kerja
 - j. Gaji
 - k. Status
- l. Keselamatan dan Kesehatan kerja.

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain yaitu :

- a. Kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan Kebosanan
- f. Kepuasan kerja

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi itu mencakup beberapa faktor, yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang berlaku

2.3.5. Tujuan Pemberian Motivasi

Pada hakekatnya menurut Gouzali Saydam (2005, 328) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan didalam prakteknya haruslah dapat mendorong Untuk memperdayakan para karyawannya agar dapat bekerja lebih baik guna mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, untuk memotivasi dan menstimulasi rasa tanggung jawab para karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik. Ditambah perusahaan menerapkan program kesejahteraan maka para karyawan akan sangat memberikan kinerja yang handal dalam mencapai Visi dan Misi perusahaan.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh program kesejahteraan sebagai variabel X (independent) dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel Y (dependent).

Penulis melakukan penelitian pada PT. Krakatau Steel (Persero), yang berlokasi di JL. Industri No. 05. Po Box 14 Cilegon 42435 suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri besi baja.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

1. Jenis, Metode dan Teknik penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial.

2. Unit analisis

Unit yang digunakan adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari respon individu dan grup, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) pada divisi personalia.

3.2.2. Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel / sub Variabel | Indikator | Skala / ukuran |
|----|-------------------------|--|---|
| 1 | Kesejahteraan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asuransi jaminan kerja ▪ Asuransi kesehatan ▪ Dana pensiun | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal |
| 2 | Motivasi Kerja Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja (Achievement) ▪ Tanggung Jawab (Responsibility) ▪ Kesempatan (Opportunity) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal |

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Penarikan Sampel yang dilakukan penulis adalah dengan sampling acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Pengambilan sampel dengan metode ini dilakukan secara random, artinya acak dan simple yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar. Metode penentuan sampel dengan menerapkan metode Slovin.

Adapun populasi sampel dari penelitian ini adalah jumlah karyawan divisi personalia pada perusahaan PT. Krakatau Steel (Persero) berjumlah 56 karyawan.

Adapun rumus dari penarikan sampel berdasarkan pendapat solvin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2005; 108) adalah sebagai berikut:

Rumus Slovin adalah sebagai berikut :

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

Dimana: n=Ukuran Sampel

N=Ukuran Populasi

e=Kesalahan Pengambilan Sampel yang dapat ditolerir

(Umar, 2005, 105)

(% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, menggunakan tingkat kesalahan 5%)

$$n = \frac{56}{1 + 56 (0.05)^2} = 49.12$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel adalah sebanyak 49.12 dibulatkan menjadi 50 orang responden dari PT. Krakatau Steel (Persero). Untuk penelitian ini dilakukan dengan cara penarikan sampel yang digunakan adalah *sample random sampling* (sampling acak sederhana).

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Sumber primer

a. Pengamatan (Observasi)

Adalah teknik pengumpulan data yang berhubungan dengan objek penelitian, dimana penyusun melakukan penelitian secara langsung pada perusahaan.

b. Wawancara (Interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan metode tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan maupun staf dan karyawan yang ada di perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan persediaan materi.

c. Daftar pertanyaan (Kuesioner)

Adalah teknik pengumpulan data untuk mendapat informasi yang diperlukan dengan membagikan kuesioner mengenai Kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan perusahaan. Penulis mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau kuisisioner berupa pertanyaan tentang kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. Penulis membagikan daftar pertanyaan dan kuisisioner kepada karyawan divisi umum. Daftar pertanyaan atau kuisisioner yang Penulis kemukakan menggunakan skala likert (Riduwan, 2003:13) dan memiliki interval sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder yaitu cara untuk memperoleh data melalui litelatur-literatur yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, sebagai bahan pertimbangan kegiatan penelitian yang akan dilakukan.

3.3. Metode Analisis

Metode yang digunakan penulis dalam menganalisis data adalah:

3.3.1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Adapun rumus korelasi Rank Spearment menurut (J. Suprato, 200, 310) adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan: r_s = korelasi rank spearman

di = selisih dari pasangan rank

n = banyaknya pasangan rank

Tabel 3.2
Tafsiran Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| - 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20 – 0.399 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 – 0.799 | Kuat |
| 0.80 – 1.000 | Sangat Kuat |

(Sugiono, 2003, 216)

3.3.2. Analisis Koefisien penentu

Untuk menentukan seberapa besar pengaruh program kesejahteraan terhadap motivasi kerja digunakan rumus:

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

Dimana: Kp = koefisien penentu

r = koefisien korelasi

(J. Supranto, 2001, 153)

3.3.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk menguji koefisien Korelasi digunakan rumus

$$t_H = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 1996, 224)

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

Ho : $p = 0$ (Tidak ada hubungan antara kesejahteraan terhadap motivasi kerja)

Ha : $p > 0$ (Ada hubungan positif antara kesejahteraan terhadap motivasi kerja)

Untuk mengetahui t tabel digunakan taraf nyata 95% atau $\alpha =$

0,05 dan db = n-2

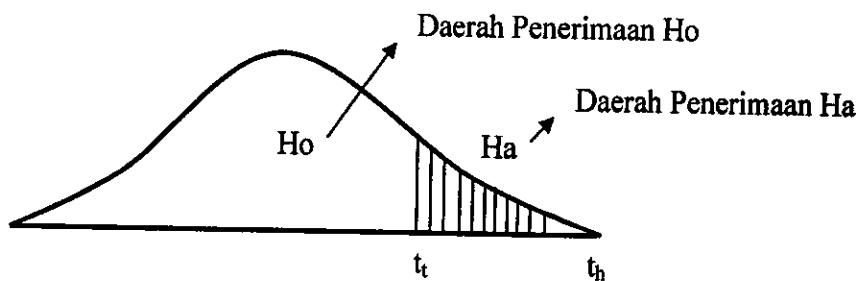
Adapun kriteria penerimaan dan penolakan yaitu:

- 1) H_0 tolak dan H_a diterima apabila t hitung $>$ t tabel yang berarti bahwa ada hubungan nyata dan positif antara dua variabel tersebut.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung $<$ t tabel yang berarti bahwa tidak ada hubungan nyata antara dua variabel tersebut.

Adapun gambar daerah kritis dalam pengujian hipotesis terlihat pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 3. 2

KURVA UJI HIPOTESIS



(J. Supranto, 2001, 347)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Krakatau Steel (Persero) Adalah pabrik baja terpadu pertama di Indonesia dan terbesar di Asia Tenggara. Cikal bakal dari pabrik yang berada di Cilegon ini bermula dari Perdana Menteri Ir. H Juanda sekitar tahun 1956.

Mengumumkan untuk mendirikan pabrik baja pertama di Indonesia, sebagai realisasi dari niat pemerintah maka dilakukan penelitian yang memungkinkan didirikannya pabrik baja yang dilakukan oleh biro perancang negara (kini BAPENNAS) dan bekerja sama dengan konsultan asing. Setelah beberapa kali proses riset yang dilaksanakan maka pada tahun 1962 pemerintah menetapkan untuk mendirikan proyek baja trikor di daerah Cilegon atas bantuan kredit dari pemerintah sosialis Uni Soviet (Rusia)

Pada tahun 1965 pembangunan pabrik trikor mengalami kemacetan sebagai akibat dari adanya peristiwa G 30 S/PKI dimana hubungan antara pemerintah Indonesia dan Rusia mengalami keretakan sehingga banyak tenaga ahli yang kembali ke negaranya dan tenaga kerja pabrik trikor banyak yang terlibat pada peristiwa tersebut.

- **DIVISI PERSONALIA**
Mengorganisasikan dan mengkoordinasikan aktivitas kepersonaliaan, administrasi kepegawaian, penggajian dan kesejahteraan karyawan sesuai dengan kebijakan dan peraturan perusahaan.
- **GRUP MANAJEMEN PERSONALIA**
Menyelenggarakan kegiatan analisis sistem manajemen informasi personalia, promosi dan pengembangan aplikasi MMT, job assesment dan penyusunan peraturan – peraturan perusahaan yang berkaitan dengan kepersonaliaan.
- **DINAS PERSONALIA PRODUKSI**
Menyelenggarakan dan mengatur aktivitas karyawan dilingkungan produksi yang meliputi pendataan karyawan, pembinaan dan disiplin kerja, promosi mutasi karyawan, perjalanan dinas dan absensi karyawan.
- **DINAS PERSONALIA NON PRODUKSI**
Menyelenggarakan dan mengatur aktivitas karyawan dilingkungan non produksi dan perbantuan meliputi pendataan karyawan, pembinaan dan disiplin kerja, promosi mutasi karyawan, perjalanan dinas dan absensi karyawan serta administrasi umum yang meliputi kesejahteraan karyawan dan traveling.
- **DINAS REMUNERASI**
Menyelenggarakan dan mengatur kegiatan proses gaji, lembur, insentif, tunjangan, bantuan cuti, potongan absensi, pengendalian pembayaran gaji, tunjangan, inventarisir dan analisis permasalahan dalam pemberian gaji dan penghargaan bagi karyawan.
- **DINAS HUBUNGAN KEKARYAWANAN**
Menyelenggarakan dan mengatur hubungan kekaryawanan meliputi perselisihan karyawan, pelanggaran peraturan kepersonaliaan, penyuluhan peraturan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan.

- **DIVISI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
Mengorganisasikan dan mengkoordinasikan kegiatan pemetaan kompetensi karyawan, rencana kebutuhan DIKLAT, pengembangan karir, budaya perusahaan dan penilaian kinerja karyawan, mengembangkan aplikasi TQM, pengukuran produktivitas SDM, pengelolaan penghargaan gugus mutu, sinkronisasi pencapaian rencana kerja perusahaan dan mengendalikan efektifitas jasa konsultan manajemen.
- **GRUP PENGEMBANGAN KOMPETENSI**
Menyelenggarakan kegiatan penataan kompetensi kinerja karyawan, assesment, koordinator rekrutment, konseling psikologis, pengembangan karir, mutasi dan promosi, penelitian masalah SDM dan pengembangan budaya perusahaan.
- **GRUP PENINGKATAN KINERJA**
Menyelenggarakan kegiatan pengembangan penilaian kinerja karyawan, mengembangkan aplikasi TQM, pengukuran produktivitas SDM, pengelolaan penghargaan gugus mutu dan sinkronisasi pencapaian rencana kerja perusahaan.
- **DINAS PERENCANAAN & ADMINISTRASI DIKLAT**
Menyelenggarakan kegiatan penyusunan kebutuhan DIKLAT, anggaran pelatihan tahunan engineering estimate biaya pelatihan, vendor assesment, pengendalian biaya DIKLAT, pengawasan pelaksanaan DIKLAT dan evaluasi efektivitas DIKLAT.
- **SUB DIREKTORAT UMUM**
Merencanakan dan mengendalikan aktivitas pengamanan perusahaan dan karyawan, penanggulangan bahaya kebakaran. keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pengendalian lingkungan, perawatan/perbaikan asset perusahaan yang bergerak dan tidak bergerak.

- **DIVISI UMUM**
Mengorganisasikan dan mengkoordinasikan pelayanan, pemeliharaan dan pengawasan terhadap penggunaan barang-barang bergerak meliputi ; mesin kantor, alat kantor dan kendaraan utility serta barang-barang tidak bergerak meliputi gedung-gedung, rumah dan tanah yang dimiliki dan atau dibutuhkan oleh perusahaan serta kegiatan kearsipan.
- **DINAS PERENCANAAN & PENGENDALIAN PERAWATAN**
Menyelenggarakan dan mengatur kegiatan perencanaan dan pengendalian perawatan fasilitas umum perusahaan.
- **DINAS PERAWATAN PERKANTORAN & PERUMAHAN**
Menyelenggarakan dan mengatur kegiatan perencanaan dan pengendalian perawatan perkantoran dan perumahan.
- **DINAS ADMINISTRASI PERTANAHAN & PERUMAHAN**
Menyelenggarakan dan mengatur kegiatan pengelolaan administrasi asset tanah dan perumahan perusahaan meliputi identifikasi dan pengukuran, pengurusan dokumen-dokumen tanah, penyimpanan dokumen, pendataan dan pembagian rumah dinas.
- **DINAS KEARSIPAN**
Menyelenggarakan dan mengatur pengelolaan arsip aktip dan in aktip perusahaan meliputi menyimpan, memelihara, mencetak (blue print) reproduksi arsip dan dokumen penting perusahaan, menggandakan serta melayani peminjaman arsip – arsip perusahaan.
- **DINAS PENGENDALIAN MANAJEMEN PERUSAHAAN TENAGA KERJA JASA**
Menyelenggarakan kegiatan pengendalian manajemen perusahaan tenaga kerja jasa sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

- **SUB DIREKTORAT PEMBINAAN SOSIAL**

Merencanakan dan mengendalikan kegiatan Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi serta Pembinaan Sosial Masyarakat sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara Perusahaan dengan masyarakat sekitarnya.

4.1.3. Aktivitas Perusahaan

PT. Krakatau Steel memiliki 6 (enam) buah fasilitas produksi yang membuat perusahaan ini menjadi satu-satunya industri baja terpadu di Indonesia. Keenam buah pabrik tersebut menghasilkan berbagai jenis produk baja dari bahan mentah.

Proses produksi baja di PT Krakatau Steel di mulai dari pabrik besi Spons pabrik ini mengolah bijih besi pellet menjadi besi dengan menggunakan air dan gas alam.

Besi yang dihasilkan kemudian diproses lebih lanjut pada Electric Arc Furnace (EAF) di pabrik Slab Baja dan Pabrik Billet Baja. Di dalam EAF besi dicampur dengan scrap, hot bricket iron dan material tambahan lainnya untuk menghasilkan dua jenis baja yang disebut baja slab dan billet.

Baja slab selanjutnya menjalani proses pemanasan ulang dan pengerolan di Pabrik Baja Lembaran Panas menjadi produk akhir yang dikenal dengan nama baja lembaran panas. Produk ini banyak digunakan untuk aplikasi konstruksi kapal, pipa, bangunan, konstruksi umum, dan lain-lain. Baja lembaran panas dapat diolah lebih lanjut melalui proses pengerolan ulang dan proses kimiawi di Pabrik Baja

Lembaran Dingin menjadi produk akhir yang disebut baja lembaran dingin. Produk ini umumnya digunakan untuk aplikasi bagian dalam dan luar kendaraan bermotor, kaleng, peralatan rumah tangga, dan sebagainya.

Sementara itu, baja billet mengalami proses pengerolan di Pabrik Batang Kawat untuk menghasilkan batang kawat yang banyak digunakan untuk aplikasi senar piano, mur dan baut, kawat baja, pegas dan lain-lain.

4.1.4. Unit Kerja

Tiap-tiap penyelesaian unit produksi PT. Krakatau Steel Ditandai dengan peresmian yang dilakukan oleh presiden RI. sehingga sejarah singkat berdirinya unit-unit produksi dan prasarana produksi PT. Krakatau Steel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tahun 1977 : Pabrik Baja Tulangan
Pabrik Kawat
Pabrik Baja Profi
2. Tahun 1979 : Pabrik Baja Spons (HYL)
Pabrik Baja Bidel
Pabrik Batang Kawat

Fasilitas infrastuktur pusat listrik tenaga uap 400 mw pusat penjernihan air dan pelabuhan Cigajing.

3. Tahun 1983 : Pabrik Slab Baja-1 (SSP-1)
Pabrik Baja Lembaran Panas (HSM)
4. Tahun 1991 : Pabrik kawat pabrik baja tulangan dan pabrik baja profil dipisahkan sebagai anak perusahaan dengan nama masing-masing PT. Krakatau Bandar, PT. Krakatau Watatama.

5. 5.Tahun 1993 :Pabrik Besi Spons (Hyl-3)
Pabrik Slab Baja-2 (SSP-2)

Jadi unit-unit produksi yang dipunya PT.Krakatau Steel ini adalah sebagai berikut :

1. **Pabrik Besi Spons(Direct Reduction Plant)**
Pabrik ini memproduksi 1,5 juta ton pertahun.dimana pabrik besi spons merupakan industri hulu yang mereduksi bahan baku *Iron One Pellet* menjadi bahan setengah jadi besi spons dengan proses Hyl (hojalata y Lamina). Bahan baku *Iron One Peller* yang digunakan impor dari Brasil,Swedia dan India.Sedangkan gas alam di suplay oleh Pertamina Cilamaya dan Cirebon.Hasil produksi yang berupa besi spons digunakan pada pabrik Billet dan Slab;
2. **Pabrik Baja Billet(Billet Steel Plant)**
Pabrik ini memproduksi 500 ribu ton Billet.Baja pertahun yang diolah dari besi spons dan scrab dengan cara peleburan menggunakan *Electric Art Furnance (AEF)*, dan dicetak dengan menggunakan *Continu Costing Machine (CCM)* Billet Baja digunakan sebagai bahan baku untuk menghasilkan baja batangan *Wire rod, bardan section mills.*
3. **Pabrik Lembaran(Slab Steel Plant)**
Terdiri dari pabrik SSP-1 dan SSP-2 pabrik ini memproduksi 1.1 juta ton pertahun dengan menggunakan bahan baku besi spons yang dalam EAF berkapasitas 120 ton dan dicetak CCM.
4. **Pabrik Baja Lembaran Panas (Hot Strip Mills)**
Pabrik ini memproduksi 2 juta ton pertahun baja lembaran (dalam bentuk gulungan/plat), menggunakan bahan baku slab yang dipanaskan dalam Preheating Furnace dan ditipiskan dengan rolling sampai ketebalan 1,8 - 25 mm, lebar 650 - 2080 mm.
5. **Pabrik Batang Kawat (Wire Rod Plat)**
Pabrik ini memproduksi 300 ribu pertahun batang kawat untuk elektroda las,bahan baud dan mur ,dimana menggunakan bahan baku billet.

6. **Pabrik Besi Beton (Rolling Mills Division)**

Pabrik ini memproduksi 150 ribu pertahun baja tulangan beton polos (Deformed Bar) berdiameter 10 – 36 mm, dengan berbagai macam kelas baja.

Sedang unit prasarana penunjang yang dimiliki oleh PT.

Krakatau Steel yang berbentuk anak perusahaan terdiri dari :

1. PLTU dengan kapasitas 400 MW dengan nama PT. Krakatau Daya Listrik
2. Pusat penjernihan air dengan nama PT. Krakatau Tirta Industri
3. Aneka gas dengan kapasitas 6000 NM³/jam dikelola oleh PT. Krakatau Steel sendiri.
4. Pelabuhan khusus dengan kapasitas 50.000 Dwt yang dikelola oleh PT. Krakatau Bandar Samudra.
5. Telkom dengan kapasitas 1.530 satuan sambungan dikelola oleh PT. Krakatau Steel sendiri.
6. Pelayan kesehatan yang dikelola oleh rumah sakit PT. Krakatau Medika.
7. Sarana-sarana olahraga seperti lapangan sepak bola, lapangan golf, kolam renang, lapangan tennis, dan lain sebagainya.

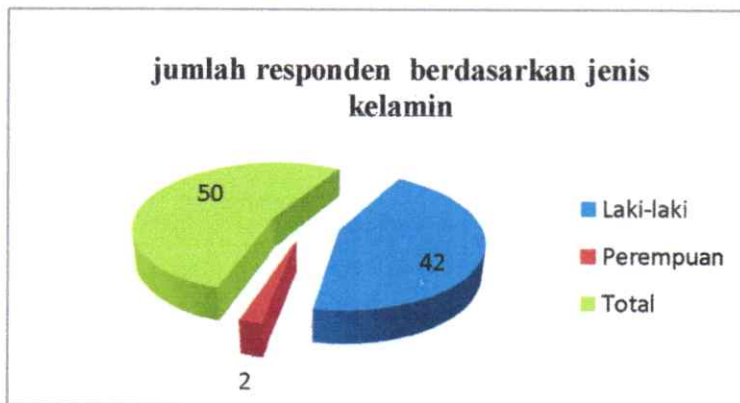
4.2. Profil Responden

Dalam penelitian mengenai Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Steel (Persero), menggunakan teknik kuisioner dengan melibatkan responden sebagai sampel.

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel dengan menggunakan metode "random sampling" yaitu untuk menentukan sampel secara acak, di mana sampel responden yang diambil dari karyawan sebanyak 50 dari total populasi karyawan Divisi personalia yang berjumlah 56 orang/karyawan, dan persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan sampel yang masih ditolerir sebesar 5%

Sebelum menguji Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero) penulis akan memberikan gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

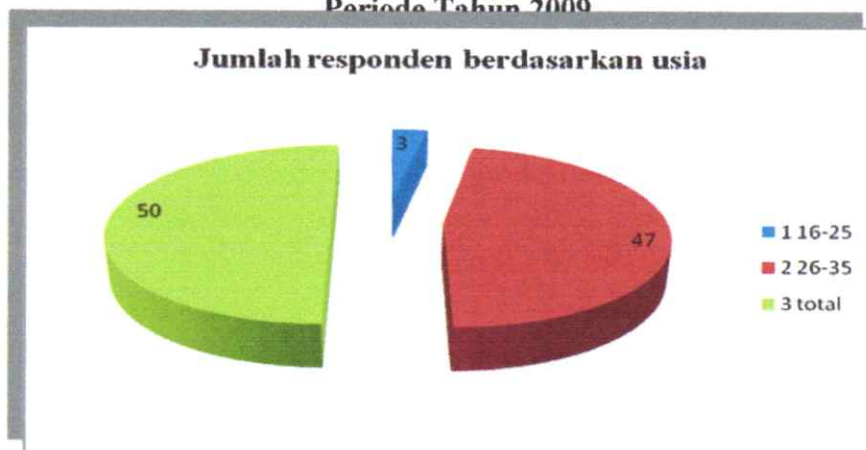
Diagram 4. 1
Daftar jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan
Divisi personalia pada PT. Krakatau Steel (Persero)
periode Tahun 2009



Sumber : Data Quesioner

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan divisi personalia yang terbanyak adalah kelompok dari laki- laki yaitu 42 orang (84%), sedangkan kelompok perempuan sebanyak 8 orang (16%)

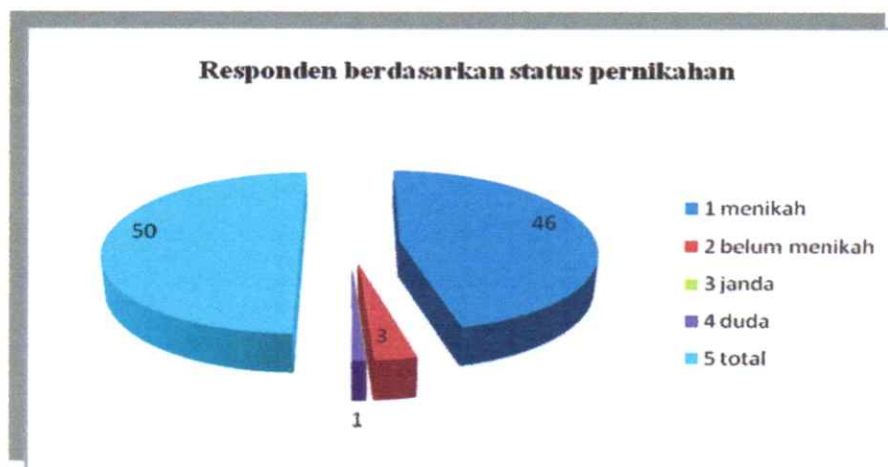
Diagram 4.2
Daftar jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan divisi personalia pada PT. Krakatau Steel (Persero)
Periode Tahun 2009



Sumber : Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian divisi personalia yang berusia antara 26-35 Tahun sebanyak 47 orang (94%) dan yang berusia 16-25 Tahun sebanyak 3 orang (6%).

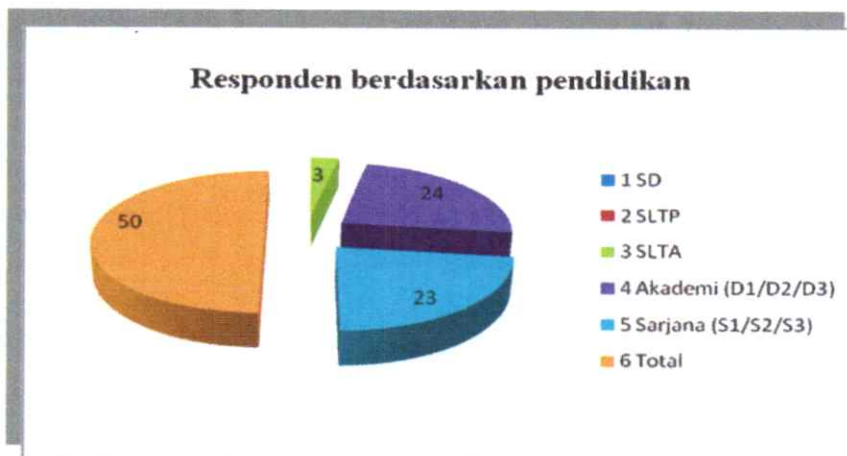
Diagram 4.3
Daftar jumlah responden berdasarkan status pernikahan karyawan divisi personalia Pada PT. Krakatau Steel (Persero)
periode Tahun 2009



Sumber : Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian Divisi personalia yang berstatus menikah sebanyak 46 orang (92%) dan karyawan yang belum menikah sebanyak 3 orang (6%) dan karyawan berstatus duda sebanyak 1 orang (2%).

Diagram 4.4
Daftar jumlah berdasarkan tingkat pendidikan
PT. Krakatau Steel (persero) periode
Tahun 2009



Sumber : Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian divisi personalia yang berpendidikan Akademi sebanyak 24 orang (48%), Sarjana sebanyak 23 orang (46%) dan SLTA 3 orang (6%)

Diagram 4. 5
Daftar jumlah responden berdasarkan tingkat pendapatan
divisi personalia PT. Krakatau Steel (Persero)
periode Tahun 2009



Sumber : Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian Divisi personalia yang berpendapatan Rp.>3.000.000 bulan adalah sebanyak 36 karyawan (72%), Rp. 2.500.000 -Rp. 3.000.000 /bulan sebanyak 12 karyawan (24%), Rp. 1. 500.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 3 karyawan (6%).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Program Kesejahteraan karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)

Untuk dapat mengetahui Program Kesejahteraan karyawan maka harus dilakukan penelitian berupa penyebaran kuisisioner kepada karyawan Divisi umum, hal tersebut dapat dianalisis dengan beberapa indikator, yaitu **Asuransi Jaminan Kerja, Asuransi Kesehatan, dan Dana Pensiun.**

Berikut ini hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden mengenai variabel program kesejahteraan, yaitu:

Tabel 4.3
Pendapat responden tentang "Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi jaminan kerja"

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 30 |
| 2 | Setuju | 24 | 48 |
| 3 | Kurang Setuju | 9 | 18 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 4 |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden terbesar adalah 48%setuju, 30% sangat setuju, 18% kurang setuju, dan sangat tidak setuju 4%. yang berarti karyawan setuju dengan Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi jaminan kerja.

Tabel 4. 4
Pendapat responden tentang Adanya motivasi untuk bekerja dengan giat (optimal) dengan adanya Asuransi jaminan kerja

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | - | - |
| 2 | Setuju | 35 | 70 |
| 3 | Kurang Setuju | 12 | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 3 | 6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil darijawaban responden terbesar adalah 70% setuju, 24%Kurang setuju, dan 6% tidak setuju, yang berarti karyawan

setuju dengan Adanya motivasi untuk bekerja dengan giat (optimal) dengan adanya Asuransi jaminan kerja

Tabel 4. 5
Pendapat responden tentang Adanya asuransi kesehatan yang sangat diperlukan karyawan dan menjadikan para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 64 |
| 2 | Setuju | 18 | 36 |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden terbesar adalah 64% sangat setuju, 36% setuju, yang berarti karyawan sangat setuju dengan Adanya asuransi kesehatan yang sangat diperlukan karyawan dan menjadikan para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

Tabel 4. 6
Pendapat responden tentang Karyawan memanfaatkan asuransi kesehatan dengan baik

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | - | - |
| 2 | Setuju | 14 | 28 |
| 3 | Kurang Setuju | 36 | 72 |
| 4 | Tidak Setuju | - | -- |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 72% kurang setuju, 28% setuju, yang berarti karyawan kurang setuju dengan Karyawan memanfaatkan asuransi kesehatan dengan baik

Tabel 4. 7
Pendapat responden tentang Menjadikan saya lebih termotivasi untuk memberikan suatu kinerja yang dapat mencapai keberhasilan yang sudah direncanakan oleh perusahaan

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 34 | 68 |
| 2 | Setuju | 16 | 32 |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 68% sangat setuju, 32% setuju, yang berarti Menjadikan saya lebih termotivasi untuk memberikan suatu kinerja yang dapat mencapai keberhasilan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Tabel 4.8
Pendapat responden tentang Memberikan suatu perhatian yang baik terhadap para karyawan –karyawan di masa tua /nonaktif dalam bekerja

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 42 |
| 2 | Setuju | 28 | 56 |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 56% setuju, 42% sangat dan tidak setuju 2%. yang berarti Memberikan suatu perhatian yang baik terhadap para karyawan –karyawan di masa tua /nonaktif dalam bekerja:

Tabel 4. 9
 Hasil Jawaban Responden Mengenai Program Kesejahteraan
 Variabel (X)

| Profil | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Jumlah |
|-----------|---|---|---|---|---|---|--------|
| Responden | | | | | | | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |

| | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|------|
| 25 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 48 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 49 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 50 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| Total | | | | | | | 1222 |

Score rata-rata : $\frac{1222}{50} = 24.44$

50

Score di atas rata-rata sebanyak $\frac{32}{50} \times 100\% = 64\%$

Jadi, dapat disimpulkan hasil jawaban responden tentang program kesejahteraan cukup baik, karena bisa dilihat dari hasil score sebanyak 64%. itu berada di atas dari rata-rata.

4.3.2. Motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)

Motivasi kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari dorongan bekerja yang mengarah pada pencapaian target perusahaan. Karena bekerja dengan efektif produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan akan lebih baik, sehingga berdampak pada kualitas kerja.

Untuk memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengendalikan semua para karyawan agar bekerja dengan baik dalam memenuhi target produksi yang diinginkan oleh perusahaan. Karena perusahaan harus memberikan dorongan atau stimulasi pada para karyawan untuk bekerja dengan baik guna dapat mencaai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu PT. Krakatau Steel (Persero) harus melakukan evaluasi terhadap para karyawan dengan melakukan kuisioner yang berkaitan dengan. Kinerja, Tanggung Jawab dan Kesempatan.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden mengenai variabel motivasi kerja.

Tabel 4. 10
Pendapat responden tentang Saya selalu melaksanakan pekerjaan
yang sudah direncanakan dan berusaha meningkatkan
hasil kerja yang optimal

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 31 | 62 |
| 2 | Setuju | 17 | 34 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 |
| 4 | Tidak Setuju | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | | |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 62% setuju, 34% sangat setuju dan 4 % kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan dan berusaha meningkatkan hasil kerja yang optimal

Tabel 4. 11
Pendapat responden tentang Saya selalu melaksanakan kerja
dengan optimal dalam memenuhi kebutuhan
yang diinginkan oleh perusahaan

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | - | - |
| 2 | Setuju | 37 | 74 |
| 3 | Kurang Setuju | 13 | 26 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 74% setuju dan 26% kurang setuju. yang berarti karyawan setuju dengan Saya selalu melaksanakan kerja dengan optimal dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 4. 12
Pendapat responden tentang senang hati dan penuh semangat, saya menerima tugas dari atasan, demikian pula dalam melaksanakannya

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 36 |
| 2 | Setuju | 20 | 40 |
| 3 | Kurang Setuju | 4 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 12 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 4 |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Questioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 40% setuju, 36% sangat setuju, 12% tidak setuju, kurang setuju 8% dan sangat tidak setuju 4%. yang berarti karyawan setuju dengan senang hati dan penuh semangat, saya menerima tugas dari atasan, demikian pula dalam melaksanakannya

Tabel 4. 13
Pendapat responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas apa yang diperintahkan oleh atasan

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 18 |
| 2 | Setuju | 22 | 44 |
| 3 | Kurang Setuju | 19 | 38 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Questioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 44% setuju, 38% kurang setuju dan 18% sangat setuju, yang berarti karyawan setuju dengan Saya selalu menyelesaikan tugas apa yang diperintahkan oleh atasan.

Tabel 4. 14
Pendapat responden tentang Adanya kesempatan untuk jenjang karir saya melaksanakan tugas dengan penuh semangat

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 16 | 32 |
| 2 | Setuju | 34 | 68 |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 68% setuju dan 32% sangat yang berarti adanya kesempatan untuk jenjang karir saya melaksanakan tugas dengan penuh semangat

Tabel 4. 15
Pendapat responden tentang Memperlihatkan kemampuan dan memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 26 |
| 2 | Setuju | 28 | 56 |
| 3 | Kurang Setuju | 7 | 14 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 4 |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber : Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 56% setuju, 26% sangat setuju, 14% kurang setuju dan sangat tidak setuju 4% yang berarti Memperlihatkan kemampuan dan memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan.

| | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|------|
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 43 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 44 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 45 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 46 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 47 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 48 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 49 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 15 |
| 50 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 15 |
| Total | | | | | | | 1218 |

Score rata-rata : $\frac{1218}{50} = 24,36$

50

Score di atas rata-rata sebanyak 31 responden atau $\frac{31}{50} \times 100\% = 62\%$

50

Jadi, dapat disimpulkan hasil jawaban responden tentang motivasi kerja cukup baik, karena bisa dilihat dari hasil score sebanyak 62%. itu berada di atas dari rata-rata.

4.3.3. Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persereo)

Untuk mengetahui Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persereo), maka penulis membuat tabel pembantu yang digunakan untuk menganalisis kolerasi, koefisien penentu, dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4. 17

Tabel Pembantu Untuk Analisis Kolerasi, Koefisien Penentu dan Uji Hipotesis

| Responden | X | Y | X | Y | XY | Rx | Ry | Di | Di ² |
|-----------|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|-----------------|
| 1 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 2 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 3 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 4 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 5 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 6 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 7 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 8 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 9 | 28 | 29 | 784 | 841 | 812 | 7.5 | 5 | 2.5 | 6.25 |
| 10 | 28 | 28 | 784 | 784 | 784 | 7.5 | 11.5 | -4 | 16 |
| 11 | 28 | 28 | 784 | 784 | 784 | 7.5 | 11.5 | -4 | 16 |
| 12 | 28 | 28 | 784 | 784 | 784 | 7.5 | 11.5 | -4 | 16 |
| 13 | 28 | 28 | 784 | 784 | 784 | 7.5 | 11.5 | -4 | 16 |
| 14 | 28 | 27 | 784 | 729 | 756 | 7.5 | 15 | -7.5 | 56.25 |
| 15 | 27 | 27 | 729 | 729 | 729 | 15 | 15 | 0 | 0 |
| 16 | 26 | 27 | 676 | 729 | 702 | 18.5 | 15 | 3.5 | 12.25 |
| 17 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 | 18.5 | 17.5 | 1 | 1 |
| 18 | 26 | 26 | 676 | 676 | 676 | 18.5 | 17.5 | 1 | 1 |
| 19 | 26 | 25 | 676 | 625 | 650 | 18.5 | 25 | -6.5 | 42.25 |
| 20 | 26 | 25 | 676 | 625 | 650 | 18.5 | 25 | -6.5 | 42.25 |
| 21 | 26 | 25 | 676 | 625 | 650 | 18.5 | 25 | -6.5 | 42.25 |
| 22 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 23 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 24 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 25 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 26 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|---------------|
| 27 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 28 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 29 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 30 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 31 | 25 | 25 | 625 | 625 | 625 | 27 | 25 | 2 | 4 |
| 32 | 25 | 23 | 625 | 529 | 575 | 27 | 34.5 | -7.5 | 56.25 |
| 33 | 24 | 23 | 576 | 529 | 552 | 33.5 | 34.5 | -1 | 1 |
| 34 | 24 | 23 | 576 | 529 | 552 | 33.5 | 34.5 | -1 | 1 |
| 35 | 23 | 23 | 529 | 529 | 529 | 35 | 34.5 | 0.5 | 0.25 |
| 36 | 21 | 23 | 441 | 529 | 483 | 37.3 | 34.5 | 2.8 | 7.84 |
| 37 | 21 | 23 | 441 | 529 | 483 | 37.3 | 34.5 | 2.8 | 7.84 |
| 38 | 21 | 22 | 441 | 484 | 462 | 37.3 | 38 | -0.7 | 0.49 |
| 39 | 21 | 21 | 441 | 441 | 441 | 37.3 | 40 | -2.7 | 7.29 |
| 40 | 20 | 21 | 400 | 441 | 420 | 43.5 | 40 | -2.7 | 7.29 |
| 41 | 20 | 21 | 400 | 441 | 420 | 43.5 | 40 | -2.7 | 7.29 |
| 42 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 | 43.5 | 42 | 1.5 | 2.25 |
| 43 | 20 | 19 | 400 | 361 | 380 | 43.5 | 45.5 | -2 | 4 |
| 44 | 20 | 19 | 400 | 361 | 380 | 43.5 | 45.5 | -2 | 4 |
| 45 | 20 | 19 | 400 | 361 | 380 | 43.5 | 45.5 | -2 | 4 |
| 46 | 20 | 19 | 400 | 361 | 380 | 43.5 | 45.5 | -2 | 4 |
| 47 | 20 | 19 | 400 | 361 | 380 | 43.5 | 45.5 | -2 | 4 |
| 48 | 19 | 19 | 361 | 361 | 361 | 49 | 45.5 | 3.5 | 12.25 |
| 49 | 19 | 15 | 361 | 225 | 285 | 49 | 49.5 | 3.5 | 12.25 |
| 50 | 19 | 15 | 361 | 225 | 285 | 49 | 49.5 | 3.5 | 12.25 |
| Total | 1222 | 1218 | 30364 | 30366 | 30331 | 1274.2 | 1275 | -5.2 | 513.04 |

a). Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui hubungan antara Program Kesejahteraan dan Motivasi kerja, maka penulis melakukan analisis korelasi sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6(513.04)}{50(50^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{3078.24}{124950}$$

$$r_s = 1 - 0.02463$$

$$r_s = 0.9753$$

Dengan nilai $r_s = 0,97$ berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Program Kesejahteraan dan Motivasi kerja. Artinya dengan adanya pemberian program kesejahteraan yang berupa asuransi jaminan kerja, asuransi kesehatan dan dana pensiun yang baik maka motivasi kerja juga akan meningkat.

a) Analisis Koefisien Penentu

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X dalam menentukan perubahan variabel Y penulis melakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

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

$$KP = (0,97) \times 100\%$$

$$Kp = 94\%$$

Berdasarkan analisis koefisien penentu di atas diperoleh nilai $KP = 94\%$, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya variabel Y adalah 94%, sedangkan 6% disebabkan faktor lain.

b) Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara Program kesejahteraan dan motivasi kerja nyata atau tidak penulis melakukan pengujian terhadap koefisien korelasi dengan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

- $H_0 : p = 0$ (Program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan)
- $H_a : p > 0$ (ada hubungan positif dan nyata antara Program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_H = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_H = \frac{0,97\sqrt{48}}{\sqrt{1-(0,97)^2}}$$

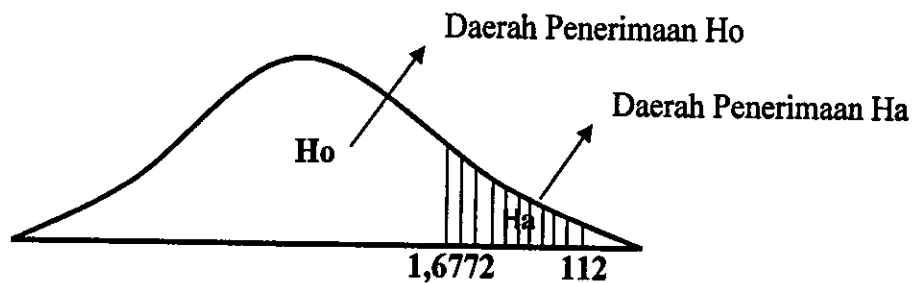
$$t_H = \frac{6.72}{0.06}$$

$$t_H = 112$$

Nilai t tabel dicari dengan menggunakan taraf nyata 95% atau $\alpha = 0.05$ dan $db = n-2 = 50 - 2 = 48$ sehingga didapat t tabel = 1.6772

Dengan demikian maka $t_h (= 112) > t_t (= 1.6772)$ berarti tolak H_0 dan terima H_a , artinya terdapat hubungan nyata dan positif antara program kesejahteraan dan motivasi kerja.

Adapun gambar daerah kritis hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Hipotesis

BAB V

SIMPULAN dan SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai "Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)", maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Program Kesejahteraan yang diterapkan pada PT. Krakatau Steel (Persero) dapat dinilai dari penyebaran kuisioner kepada karyawan Divisi personalia, hal tersebut dapat dianalisis dengan beberapa indikator, yaitu Asuransi jaminan kerja, asuransi Kesehatan, Dana Pensiun.. Dengan perincian pertanyaan untuk indikator:

❖ Asuransi Jaminan Kerja

- Hasil dari jawaban responden terbesar adalah 48% setuju, 30% sangat setuju, 18% kurang setuju, dan sangat tidak setuju 4%. yang berarti karyawan setuju dengan Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi jaminan kerja.
- Hasil dari jawaban responden terbesar adalah 70% setuju, 24% Kurang setuju, dan 6% tidak setuju, yang berarti karyawan setuju dengan Adanya motivasi untuk bekerja dengan giat (optimal) dengan adanya Asuransi jaminan kerja

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator Asuransi jaminan kerja, jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju.

❖ Asuransi kesehatan

- Hasil dari jawaban responden terbesar adalah 64% sangat setuju, 36% setuju, yang berarti karyawan sangat setuju dengan Adanya asuransi kesehatan yang sangat diperlukan karyawan dan menjadikan para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.
- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 72% kurang setuju, 28% setuju, yang berarti karyawan kurang setuju dengan Karyawan memanfaatkan asuransi kesehatan dengan baik

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator Asuransi kesehatan, jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju.

❖ Dana Pensiun

- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 68% sangat setuju, 32% setuju, yang berarti Menjadikan saya lebih termotivasi untuk memberikan suatu kinerja yang dapat mencapai keberhasilan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.
- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 56% setuju, 42% sangat dan tidak setuju 2%. yang berarti Memberikan suatu perhatian yang baik terhadap para karyawan –karyawan di masa tua /nonaktif dalam bekerja.

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator Dana pensiun, jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju. Dan adapun pelaksanaan kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan divisi umum PT. Krakatau Steel (Persero) cukup baik, hal tersebut bisa dilihat dari hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa hasil jawaban Responden di atas rata-rata yaitu 60%.

2. Efektivitas kerja karyawan pada PT. Krakatau steel (Persero) divisi umum, dari hasil kuisioner yang disebarakan untuk indikator:

❖ **Kinerja**

- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 62% setuju, 34% sangat setuju dan 4% kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan dan berusaha meningkatkan hasil kerja yang optimal
- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 74% setuju dan 26% kurang setuju. yang berarti karyawan setuju dengan Saya selalu melaksanakan kerja dengan optimal dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan

Jadi kesimpulan untuk jawaban indicator kinerja, jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju.

❖ **Tanggung jawab**

- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 40% setuju, 36% sangat setuju , 12 % tidak setuju, kurang setuju 8% dan

sangat tidak setuju 4%. yang berarti karyawan setuju dengan Dengan senang hati dan penuh semangat, saya menerima tugas dari atasan, demikian pula dalam melaksanakannya

- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 44% setuju, 38% kurang setuju dan 18% sangat setuju, yang berarti karyawan setuju dengan Saya selalu menyelesaikan tugas apa yang diperintahkan oleh atasan

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator tanggung jawab jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju.

❖ Kesempatan

- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 68% setuju dan 32% sangat yang berarti adanya kesempatan untuk jenjang karir saya melaksanakan tugas dengan penuh semangat
- Hasil dari jawaban responden yang terbesar adalah 56% setuju, 26% sangat setuju, 14% kurang setuju dan sangat tidak setuju 4% yang berarti Memperlihatkan kemampuan dan memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan.

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator waktu, jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju. Adapun Motivasi kerja pada karyawan divisi personalia PT. Krakatau Steel (Persero) cukup baik, hal tersebut bisa dilihat dari hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa hasil jawaban Responden diatas rata-rata yaitu 61%.

3. Hasil rank spearman diperoleh nilai $r_s = 0,9735$ berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara program kesejahteraan dan motivasi kerja
4. Hasil analisis koefisien penentu diperoleh sebesar 94% artinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh program kesejahteraan terhadap motivasi kerja adalah 94% sedangkan 6% disebabkan faktor lain.
5. Hasil uji koefisien korelasi dengan taraf nyata 5% menunjukkan $t_h (=112) > t_t (=1,6772)$ berarti tolak H_0 dan terima H_a , artinya terdapat hubungan nyata dan positif antara Program Kesejahteraan dan Motivasi kerja

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan mengenai “Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)”. Maka saran dari penulis sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan perusahaan serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan sebagai berikut:

❖ Program Kesejahteraan

- Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero) hendaknya perlu dipertahankan dan diusahakan agar lebih baik tingkat kualitas maupun kuantitasnya dapat lebih merata keseluruhan bagian baik karyawan sataf maupun karyawan bagian produksi.
- Dengan adanya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang dilakukau oleh perusahaan diharapkan dapat mendorong dan memacu karyawan untuk dapat lebih memotivasi karyawan di

dalam melaksanakan tugasnya, namun hal itu tidak mudah untuk dilakukan sebaiknya pemimpin harus lebih mengetahui dan memahami karyawan terlebih dahulu karena karyawan sebagai manusia mempunyai sifat dan membawa latar belakang yang berbeda;

- Memberikan program-program kesejahteraan yang baik bagi karyawan, bukan sekedar formalitas nama benar-benar diperhatikan lebih dalam, sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja di perusahaan. Harus diingat bahwa manusia atau karyawan merupakan mitra usaha terbaik bagi perusahaan.

❖ Untuk motivasi kerja

- Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kenyamanan para karyawan dalam bekerja agar karyawan lebih termotivasi bekerja lebih baik lagi.
- Sebaiknya interaksi antar sesama karyawan lebih ditingkatkan agar terciptanya keharmonisan dalam bekerja.
- Sebaiknya Pemimpin lebih memperhatikan karyawan apa yang dibutuhkan karyawan agar lebih nyaman dan aman guna mendorong para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abdul Halim. 2000. *Sistem pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi, Penerbit : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- A Sihotang. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Praǵnya Paramita, Jakarta
- Cascio, Wayne F. 1992. *Managing Human Resources*. MC Grew-Hill Inc. Singapore.
- Daniel, Wayne W. 1997. *Statistik Non Parametrik Terapan*, Alih bahasa: Nur Irawan. Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*, Eighth Edition. Prince Hall E. International inc.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Personnel Management*, Sixth Editon. McGraw-Hill Book Company.
- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa Moh. Mas'ud. Jilid Satu, Edisi Keenam. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit : Andi Offset, Yogyakarta.
- Griffin, Ricky W. 1996. *Management*. Fifth Edition. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Harvey and Robert Bruce Bowin. 1996. *Human Resource Management and Experiental Approach*. Prentice Hall Intern, New Jersey.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Kedua. Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasiri Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen sumber daya manusia pengadaan, pengembangan produktivitas pegawai*, penerbit PT. Grasindo, Jakarta.

- I Gusti Ngurah Gorda, (2004 & 2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Astabrata Bali, Denpasar.
- J. Supranto. 2001. *Statistic teori dan aplikasi*. Edisi Keenam, Jilid Dua. Penerbit: Erlangga Jakarta.
- Manullang Marihot. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Manullang, M. *manajeen personalia* 2006. Edisi ke 3, Gadjah mada university Press, Yogyakarta.
- Moses N. Kinggudu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, Cetakan Kedua. Penerbit : Andi Offset, Yogyakarta.
- Moekijat. 1996. *Manajemen kepegawaian*. Penerbit: LP3ES, Jakarta.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P, Marry Coulter. 1996. *Management*. Fifth Edition. Prentice Hall International, New Jersey.
- Ranupandojo, Heidrachman dan Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi 4 BPFE, Yogyakarta.
- Sahlan, Asnawi. 2002. *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri Dan Organisasi*, Studia Press, Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Penerbit : CV Pustaka Setia, Bandung.
- Saydam BC, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Dua, Penerbit: PT. Tokoh Gunung Agung, Jakarta
- Silalahi Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, Penerbit: CV Mandar Maju, Bandung.
- Sudjana. 1996. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 2. Penerbit: Pustaka LP3 ES, Indonesia.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Peneliti*. Cetakan kelima, Penerbit: CV Alfabeta, Bandung.
- Samsuddin Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Penerbit CV Pustaka Setia, Bandung.

Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit PT. Bumi Angkasa, Jakarta.

Sudjana. 1996. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 2. Penerbit: Pustaka LP3 ES, Indonesia.

T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keempat belas. BPFE, Yogyakarta.

T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit : BPFE-Yogyakarta.

Pangabean. Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bogor. PT. Ghalia Indonesia.

PB, Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prtespektif Partnership dan Kolektivitas*. Penerbit Tugu Publisher.

Homepage

<http://id.wordpress.com> diakses 18 September 2008, pukul 21:00 WIB.

<http://hamidum.wordpress.com/Auransi/> diakses 20 Agustus 2009, Pukul 13:00 WIB

<http://www.asuransi-mobil.com/asuransi-pengertian.htm> diakses 25 Agustus 2009, Pukul 21:14 WIB

LAMPIRAN

**KUESIONER PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)**

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Survey ini kami adakan untuk memperoleh masukan mengenai Program Kesejahteraan yang diterapkan pada PT. Krakatau Steel (Persero), yaitu untuk memotivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero) Oleh sebab itu, kami menghargai dan berterima kasih atas kerja sama dan kesediaan Anda menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Data Responden

A. Identitas Anda

1. Nama.....(boleh tidak di isi)

2. Alamat (boleh tidak di isi)

Silahkan pertanyaan No. 3-7 dengan memberikan tanda silang (×) pada jawaban yang tersedia.

3. Jeniskelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

4. Usia anda saat ini :

- a. 16-25 tahun
- b. 26-35 tahun

5. Status :

- a. Menikah
- b. Belum menikah
- c. Janda
- d. Duda

6. Pendidikan terakhir anda :

- a. SD
- b. SLTP
- c. SLTA
- d. Akademi (D1/D2/D3)
- e. Sarjana (S1/S2/S3)

7. Pendapatan rata-rata anda per bulan :

- a. <Rp750.000 per bulan
- b. Rp750.000 - Rp1.000.000 per bulan
- c. Rp1.500.000 - Rp 2.000.000 per bulan
- d. Rp2.500.000 - Rp3.000.000 per bulan
- e. >Rp3.000.000

B. Pertanyaan mengenai Program Kesejahteraan yang di terapkan pada PT. Krakatau Steel (Persero)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Asuransi jaminan kerja | | | | | |
| | a) Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi jaminan kerja | | | | | |
| | b) Adanya motivasi untuk bekerja dengan giat (optimal) dengan adanya Asuransi jaminan kerja | | | | | |
| 2 | Asuransi kesehatan | | | | | |
| | a) Adanya asuransi kesehatan yang sangat diperlukan karyawan dan menjadikan para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal | | | | | |
| | b) Karyawan memanfaatkan asuransi kesehatan dengan baik | | | | | |
| 3 | Dana pensiun | | | | | |
| | a) Menjadikan saya lebih termotivasi untuk memberikan suatu kinerja yang dapat mencapai keberhasilan yang sudah direncanakan oleh perusahaan | | | | | |
| | b) Memberikan suatu perhatian yang baik terhadap para karyawan-karyawan di masa tua /nonaktif dalam bekerja | | | | | |

petunjuk pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat pada pertanyaan berdasarkan Pengaruh Program Kesejahteraan pada PT. Krakatau Steel (Persero)

keterangan

: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS : Tidak setuju STS : Sangat Tidak Setuju

C. Pertanyaan mengenai Motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----------|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Kinerja | | | | | |
| | a) Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan dan berusaha meningkatkan hasil kerja yang optimal | | | | | |
| | b) Saya selalu melaksanakan kerja dengan optimal dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan | | | | | |
| 2 | Tanggung jawab | | | | | |
| | a) Dengan senang hati dan penuh semangat, saya menerima tugas dari atasan, demikian pula dalam melaksanakannya | | | | | |
| | b) Saya selalu menyelesaikan tugas apa yang diperintahkan oleh atasan | | | | | |
| 3 | Kesempatan | | | | | |
| | a) Adanya kesempatan untuk jenjang karir saya melaksanakan tugas dengan penuh semangat | | | | | |
| | b) Memperlihatkan kemampuan dan memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan | | | | | |

petunjuk pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat pada semua pertanyaan berdasarkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Steel (Persero)

eterangan

SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS : Tidak setuju STS : Sangat Tidak Setuju

PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO)

Kantor Jakarta : Wisma Baja Jl. Gatot Subroto Kav. 54 PO. Box 1174
Jakarta 12950 - Indonesia
Phones : (62-21) 5201604, 5201612, 5204003, 5204131, 5200892
5221255, Fax. : (62-21) 5200892, 5200893
Kantor Cilegon : Jl. Industri No. 5 PO. Box. 14 Cilegon 42435 - Indonesia
Phones : (62-254) 391993, 372110, 371149, 395176, 395177
372000, 371111, Fax. : (62-254) 371118, 392163, 395178



Certificate No. ID93/2671



Certificate No. CH97/2022

NO : IF.00/968/2009

Kepada Yth : Pimpinan Universitas Pakuan
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Rizki Alfarizi
NPIM : 021104271
Fakultas : Ekonomi Manajemen

Telah datang ke kantor kami untuk melakukan wawancara dan pemenuhan data dalam rangka penelitian.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Divisi Personalia
PT Krakatau Steel (Persero)



Adityas Nirmala
Manager

