



**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA BANK BTN
CABANG BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :
Agung Prabowo
021105178

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2010**

**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA BANK TABUNGAN NEGARA CABANG BOGOR**

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.)

**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA BANK TABUNGAN NEGARA CABANG BOGOR**

Skripsi

Telah Disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu Tanggal: 16 / 10 / 2010

Agung Prabowo
021105178

Menyetujui,

Dosen Penilai,



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

Pembimbing,



(Dr. Wonny A. Ridwan, MM., SE.)

Co Pembimbing,



(Angka Priatna, MM., SE.)

*Allah adalah cahaya (bagi) langit dan bumi. Cahaya diatas cahaya
Allah menuntun cahaya-Nya siapa saja yang ia berkenan
Tempulah jalan menuju Allah
Dan jangan kau cari petunjuk selain ketakwaan
Berjalanlah diatasnya dengan semangat dan kesungguhan
Kan kau dapati padanya karunia sepanjang jalan
Janganlah dunia kau jadikan tumpuan
Jadikanlah Allah pelindung dan tampilkan pada-Nya kebutuhan
Jika engkau menginginkan kemuliaan yang berkesinambungan
Jadikanlah dihadapan Allah hamba yang penuh kehinaan
Carilah teman dan orang-orang yang melakukan pertaubatan
Putuskan hubungan dengan pelaku maksiat maka akhlak terpuji kan kau
Dapatkan
Pergunakan masa muda dan jangan kau hancurkan
Dan ingatkah engkau akan malakukan perjalanan
Janganlah dunia kau jadikan teman untuk bermesraan
Sungguh orang yang takut pada-Nya
Hatinya senantiasa tenang dibawah naungan keridhaan-Nya*

*“Ya Tuhanku, sungguh aku hamba yang lemah
Aku datang menginginkan apa yang ada pada-Mu
Aku datang mengadukan setumpuk dosa
Bukanlah tak ada tempat mengadu selain Engkau
Limpahkan ampunanMu wahai tuhanku
Tak ada tumpuan harapanku selain diakau”*

"Dengan menyebut nama Allah

*Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah,
Tuhan semesta Alam. Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Yang menguasai hari,
Pembalasan. Hanya Engkaulah yang kami sembah dan hanya kepada Engkaulah kami
mohon pertolongan. Janjikanlah kami jalan yang lurus. (yaitu) jalan orang-orang yang
Telah Engkau anugerahkan nikmat kepada mereka, bukan (jalan) mereka yang
Dimurkai dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat"*

(Al Faatihah : 1 - 7)

*"Jika Allah menolong kamu, maka tidak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu;
Jika Allah membiarkan kamu maka siapapun gerangan yang dapat
Menolong kamu selain Allah . . . "*

(Ali Imran : 160)

*Dan sesuatu yang diberikan kepadamu, hanyalah kesenangan sementara dalam
Kehidupan dunia ini. Tetapi apa yang ada disisi Allah lebih baik dan lebih
Kekal untuk orang-orang yang beriman yang menyerahkan
Dirinya kepada Tuhan- Nya . . . "*

(Asy Syura : 36)

*Kupersembahkan skripisi ini untuk :
Semua orang yang menyayangiku, terutama
Ibu, Bapak, dan Semua kakak tersayang.*

ABSTRAK

AGUNG PRABOWO. NPM : 021105178. Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BANK BTN Cabang Bogor. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Wonny A. Ridwan, MM., SE dan Co. Bapak Angka Priatna, MM., SE.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan paling penting dalam perusahaan disamping faktor-faktor produksi lainnya, karena manusia merupakan unsur inti yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sekalipun perusahaan telah menggunakan teknologi yang modern atau system komputerisasi tetapi sebagai penggerak manualnya tetap saja membutuhkan tenaga manusia (karyawan).

Jadi kepuasan karyawan mempunyai arti penting, baik bagi karyawan maupun karyawan itu sendiri. Maka perusahaan harus selalu berupaya memelihara kepuasan yang tinggi dalam diri karyawannya, karyawan yang merasa puas kemungkinan besar lebih lama bertahan di perusahaan. Disamping itu berhubungan juga dengan tingkat kehadiran atau absensi dimana karyawan yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Dengan terpeliharanya kepuasan dapat menciptakan keadaan yang positif didalam perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut Penulis tertarik meneliti BANK BTN Cabang Bogor, BANK BTN Cabang bogor adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan di Kota Bogor dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang dan mengambil sampel sebanyak 30 orang dengan menyebarkan kuesioner. Penulis mengaplikasikan dalam bentuk skripsi dengan judul "Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BANK BTN Cabang Bogor".

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif, metode penelitian explanatory survey, dan untuk tehnik penelitian yang dipakai yaitu tehnik statistik kualitatif. Metode analisis yang dipakai yaitu Korelasi sederhana dan Uji Hipotesis.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,89$ ini berarti hubungan antara Program Kesejahteraan dengan Kepuasan Kerja Sangat Kuat. Hasil analisis Koefisien Penentu (KP) diperoleh angka sebesar 79,20% , ini artinya kontribusi Program Kesejahteraan dalam mempengaruhi turun naiknya Kepuasan Kerja sebesar 79,20% sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t \text{ hitung} (= 10,35) > t \text{ table} (= 1,7011)$ ini berarti tolak H_0 dan terima H_1 . Kesimpulannya Hubungan antara Program Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja adalah nyata dan positif.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala Rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini, disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Adapun makalah seminar ini berjudul : ***“Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN Cabang Bogor”***.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis telah mendapat banyak bantuan serta dorongan dari beberapa pihak, untuk itu penulis dengan segenap keikhlasan hati mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang Tua tercinta yang telah memberikan dukungannya baik secara spiritual maupun materil serta do'a restunya kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dan Selaku Dosen Mata Kuliah Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia FE-UP Bogor.
4. Bapak Dr. Wonny A. Ridwan, MM., SE. selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Bapak Angka Priatna, MM., SE. selaku dosen Co Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing saya selama melakukan bimbingan skripsi.
5. Seluruh Staf dan Dosen Pengajar Universitas Pakuan yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

6. Bapak Piskanto selaku Branch Manager dan para staf Bank BTN Cabang Kota Bogor yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu saya Hartini, Almarhum Bpk, Mba Ida, Mas Dimas, Mas Mamat, Mas Ninung, Mas Dhani, Saudara Kembar Agus dan semua keluarga yang telah memberikan semangat, dorongan dan perhatiannya dalam proses pembuatan tugas skripsi ini hingga dapat selesai tepat pada waktunya.
8. Teman saya, Erdi, Andy Rachman, Budi Purwanto, Galih Prasetyo, Bayu Yanuar Winardi yang telah memberikan semangat, dorongan dan perhatiannya dalam proses pembuatan tugas skripsi ini hingga dapat selesai tepat pada waktunya.
9. Teman-teman seperjuangan di HMM, 4brother, Kelas E dan HMA yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, semangat dan bantuan kepada penulis selama kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Hal ini karena keterbatasan pandang, kemampuan, pengalaman dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Namun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis, Amien.

Bogor, Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah	3
1.2.1 Perumusan Masalah	3
1.2.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Maksud Penelitian	4
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran, dan Paradigma Penelitian	6
1.5.1 Kerangka Pemikiran	6
1.5.2 Paradigma Penelitian	8
1.6 Hipotesis Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Program Kesejahteraan	18
2.2.1. Tujuan Program Kesejahteraan	19
2.2.2. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Program Kesejahteraan	19
2.2.3. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan	22
2.3. Kepuasan Kerja	25
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.3.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	26
2.3.3. Mengukur Kepuasan Kerja	28
2.4. Hubungan Prograam Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	32
3.2. Metode Penelitian	33
3.2.1. Desain Penelitian	33
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	35
3.2.3. Metode Penarikan Sampel	36
3.2.4. Proses Pengumpulan Data	37
3.2.5. Metode Analisis	38

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian	40
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	40
4.1.2.	Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang	46
4.1.2.1.	Struktur Organisasi	46
4.1.2.2.	Tugas dan Wewenang	47
4.2.	Pembahasan	52
4.2.1.	Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan.....	62
4.2.2.	Tingkat Program Kesejahteraan Karyawan	62
4.2.3.	Tingkat Kepuasan Karyawan.....	65
4.2.4.	Hubungan Antara Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	67
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	73
5.2.	Saran	74

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 2. Provider Rawat Inap	55
Tabel 3. Provider Rawat Jalan.....	55
Tabel 4. Biaya Rawat inap dan Melahirkan	56
Tabel 5. Biaya Rawat Jalan, Tinadakan Khusus Gigi dan Mata	58
Tabel 6. Tingkat Kesejahteraan.....	64
Tabel 7. Tingkat Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 8. Nilai Perhitungan antara varaiabel X dan Y.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	8
--------------------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan saat ini memberikan pengaruh dan dorongan yang besar untuk perusahaan agar tetap bertahan dan berkembang di dalam masyarakat.

Untuk tujuan dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaan, diperlukan manajemen yang baik dan efektif agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan satu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan paling penting dalam perusahaan disamping faktor-faktor produksi lainnya, karena manusia merupakan unsur inti yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sekalipun perusahaan telah menggunakan teknologi yang modern atau system komputerisasi tetapi sebagai penggerak manualnya tetap saja membutuhkan tenaga manusia (karyawan).

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap merupakan modal yang produktif. Akan tetapi mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar

belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan semangat atau gairah dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan mitra utama penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Untuk dapat mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang mempunyai potensi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan program kesejahteraan yang

akan dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Program kesejahteraan yang akan dilaksanakan dapat berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas pelayanan secara gratis. Dimana diharapkan drngan program ini dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan optimal sehingga peningkatan produktivitas kerja tercapai.

Penulis tertarik untuk menyajikan hasil penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : **"Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor"**.

I.2. Perumusan Masalah dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Program Kesejahteraan merupakan suatu bentuk balas jasa tidak langsung yang bersifat tetap, baik berupa materi maupun non materi yang semuanya merupakan suatu imbalan diluar gaji pokok atau upah yang diberikan perusahaan.

Pelaksanaan Program kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan setidaknya akan memberikan ketenangan dalam bekerja bagi karyawannya sehingga karyawan diharapkan akan betah di perusahaan. Karyawan yang terampil dan menguasai bidangnya merupakan modal yang tak ternilai harganya maka perusahaan harus berupaya mempertahankan karyawan itu.

Pelaksanaan Program kesejahteraan diharapkan akan timbul suatu sikap semangat kerja yang baik yang akan mengarah kepada peningkatan kepuasan kerja perusahaan.

1.2.2. Identifikasi .Masalah

1. Bagaimana Program Kesejahteraan Karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor?
2. Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor?
3. Seberapa Besar Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor?

I.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang akurat sesuai yang akan dipergunakan sebagai bahan penulisan makalah skripsi.dan mendapat gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor.

1.3.2. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Program Kesejahteraan dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara.Cabang Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian atas Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- (a) Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan pelaksanaan program kesejahteraan khususnya.

(b) **Bagi Pembaca**

Sebagai informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya program kesejahteraan karyawan.

1.4.2.. Kegunaan Praktis

(a) **Bagi perusahaan**

Sebagai informasi dan bahan masukan dalam pelaksanaan pemberian kesejahteraan dan mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja para karyawan yang dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan suatu kebijakan yang relevan.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kepuasan kerjanya meningkat didalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2005, 185) menyatakan bahwa :
“Program kesejahteraan Karyawan adalah pemberian tunjangan yang harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasakan keadilan dan kelayakan dan berpedoman kepada kemampuan kelayakan perusahaan”.

Tujuan pemberian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2005 : 187) antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan.
2. Memerikan 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 kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu program pelaksanaan pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Kesejahteraan karyawan juga dikenal sebagai *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang/gaji yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Penghargaan ini diberikan kepada semua karyawan berdasarkan hasil kerjanya. (Hasibuan, 2005 196)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (hasibuan, 2005 : 202).

“Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima,“ (Stephen P. Robbins, 2001 : 26).

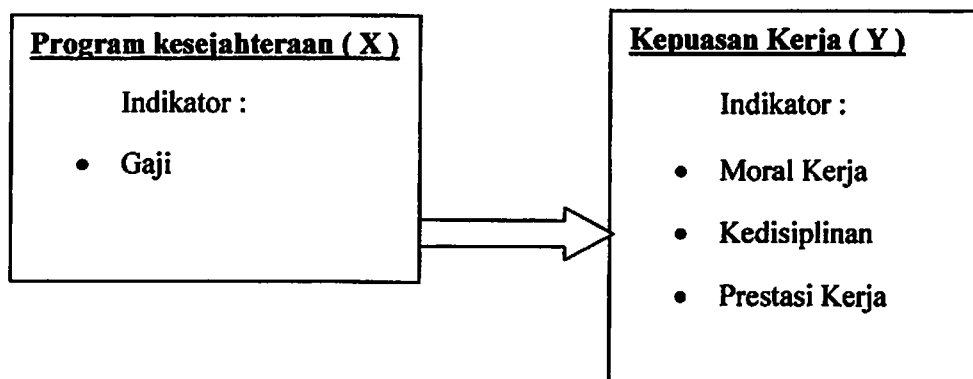
Pendapat di atas merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

1.5.2. Paradigma Penelitian

Dari kerangka pemikiran, penulis menyusun paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 1

Paradigma Penelitian



Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2005, 185)

1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor sudah baik.
2. Tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor sudah baik.
3. Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Bogor Sangat Kuat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi bagi pengembangan dirinya. Pengakuan ini juga mencerminkan besarnya tantangan bagi pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang sumber daya manusia.

Beberapa pendapat tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

H. Sadili. Samsudin, dalam bukunya yang berjudul “**Manajemen Sumber Daya Manusia. “ Pustaka Setia. Bandung.** mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. (Sadili. Samsudin, 2006 :22)

Malayu S.P. Hasibuan, 2001, dalam bukunya yang berjudul “**Manajemen Sumber Daya Manusia** “ Bumi Aksara. Jakarta. Mendefinisikan sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2001 : 10)

Menurut Dianna R. Newman dan Richard M. Hodgetts, 1998. Dalam bukunya yang berjudul “ *Human Resource Management.* “ International edition, Prentice Hall International, Inc. Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai berikut:

Human Resource Management (HRM) is the process by which organizations ensure the effective use of their associates in the pursuit of both organizational and individual goals. (Dianna R. Newman & Richard M. Hodgetts, 1998 : hal 4)

Dari uraian para ahli di atas , maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur manusia untuk dapat mengembangkan , membina dan mempertahankan pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga dapat dicapai tujuan organisasi para pekerja maupun masyarakat

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Disamping menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi

tanggung jawab untuk melakukan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Oleh sebab itu secara garis besar, fungsi manajer itu dikelompokkan menjadi dua, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. (Flippo, alih bahasa Moh Masud, 2005 : hal 5-7)

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planing*) yaitu penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu dilakukan dengan merancang struktur hubungan antar pekerjaan, personalia, dan faktor-faktor fisik.
- c. Pengarahan (*Directing*) yaitu menyuruh orang untuk bersedia bekerja secara efektif.
- d. Pengendalian (*Controlling*) yaitu pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) yaitu usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan organisasi.

- b. Pengembangan (*Development*) yaitu merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan untuk prestasi kerja yang tepat.
- c. Kompensasi (*Compensation*) yaitu balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.
- d. Integrasi (*Integration*) yaitu merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) yaitu merupakan suatu usaha untuk memelihara angkatan kerja yang memiliki atau mempunyai kemampuan dan mampu untuk bekerja.
- f. Pemisahan (*Separation*) yaitu memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departement.

SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan asset & berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dpt diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2000 : 20).

Pada organisasi yang masih bersifat tradisional, fokus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil,

bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Flippo, 1996). Atau dengan kata lain, secara lugas MSDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasional.

Secara historis, perkembangan pemikiran tentang MSDM tidak terlepas dari perkembangan pemikiran manajemen secara umum, dimulai dari gerakan manajemen ilmiah (dengan pendekatan mekanis) yang banyak didominasi oleh pemikiran dari F.W. Taylor. Pandangan-pandangan yang muncul berkaitan dengan SDM dalam era tersebut adalah :

- SDM sebagai salah satu faktor produksi yang dipacu untuk bekerja lebih produktif seperti mesin;
- Bekerja sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan;
- Yang tidak produktif harus diganti/dibuang;

- **Kondisi di atas memunculkan : pengangguran, tidak adanya jaminan dalam bekerja, berkurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan, dan tumbuhnya serikat pekerja.**

Gerakan human relation (dengan pendekatan paternalis), era ini ditandai dengan adanya pemikiran tentang peran SDM terhadap kemajuan organisasi. Pandangan-pandangan yang muncul adalah :

- **SDM harus dilindungi dan disayangi, tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka tapi juga sebagai pemilik perusahaan;**
- **Mulai disediakan berbagai fasilitas pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti tempat ibadah, tempat istirahat, jaminan kesehatan, kantin, perumahan, dan sebagainya sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap tingkat kesejahteraan karyawan.**

Gerakan kontemporer (dengan pendekatan sistem sosial), di era ini pemikiran tentang pentingnya peran SDM dan perlunya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan serta kepastian dalam bekerja semakin berkembang. Pandangan-pandangan yang muncul bahwa :

- **Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kontribusi SDM;**

- Munculnya teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1940-an) sebagai landasan motivasi individu menjadi pendorong adanya pemikiran tentang perlunya memotivasi SDM dengan melihat tingkat kebutuhan yang dimilikinya;
- Adanya kecenderungan baru yang berdampak positif terhadap perkembangan efektivitas organisasi, yaitu :
 1. Meningkatnya kepentingan terhadap MSDM;
 2. Adanya perubahan arah pengawasan dan kebijakan secara sentral, dan pelaksanaan yang terdesentralisasi;
 3. Meningkatnya otomatisasi dan pengembangan Sistem Informasi SDM;
 4. Munculnya program MSDM yang terintegrasi;
 5. Adanya perubahan menuju sistem merit dan akuntabilitas;
 6. Meningkatnya perhatian terhadap perilaku kerja karyawan;
 7. Meningkatnya perhatian terhadap budaya dan nilai organisasi;
 8. Adanya perluasan program peningkatan produktivitas.

Sejalan dengan adanya pemikiran tentang semakin pentingnya peran SDM dalam organisasi, maka posisi MSDM

dalam organisasi adalah mengelola SDM yang ada di seluruh bagian organisasi.

2.2 Program Kesejahteraan Karyawan

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai program kesejahteraan, maka berikut ini dikemukakan definisi-definisi mengenai program kesejahteraan menurut para ahli : .

Definisi kesejahteraan seperti yang dikemukakan oleh Dale Yoder yang dikutip oleh Hasibuan (2005, 186) bahwa :

"Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, perawatan di rumah sakit, dan pensiun"

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2005, 186) bahwa :

"Kompensasi tidak langsung adalah Balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah / gaji langsung. Meliputi program-program perusahaan seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan SERVICE adalah berupa fisik / bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olah raga, memperingati hari besar, dan sebagainya".

Menurut Panggabean (2004, 96) "kesejahteraan karyawan yang juga dikenal *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan".

Adapun pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2005, 185) bahwa :

"Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat".

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum program kesejahteraan karyawan merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan. Fasilitas dan tunjangan itu dapat digunakan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dimana jenis kesejahteraan yang akan diberikan selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya.

2.2.1 Tujuan pemberian kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Menurut Hasibuan (2005, 187), Tujuan Pemberian Kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberi ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, 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 perusahaan.
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.

Menurut Moekijat (1999 : 174), Tujuan program kesejahteraan bagi perusahaan :

1. Meningkatkan hasil
2. mengurangi perpindahan dan kemangkiran
3. meningkatkan semangat kerja karyawan
4. Loyalitas
5. Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi
6. Mengurangi keluhan-keluhan
7. Mengurangi pengaruh serikat kerja
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhannya baik kebutuhan pribadi maupun social.
9. Memperbaiki hubungan masyarakat
10. Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya
11. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniyah karyawan
12. Memperbaiki kondisi kerja
13. Menambah rasa aman
14. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungan

Bagi Pegawai

1. Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau gyang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai

2. Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah perseorangan
3. Menambah kepuasan
4. Membantu kepada kemajuan perseorangan
5. Memberikan alat untuk dapat menjadi lebih mengenal karyawan-karyawan lain
6. Mengurangi perasaan tidak aman
7. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status
8. Memberikan kompensasi tambahan

2.2.2 Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Program Kesejahteraan

Agar tujuan-tujuan dari pelaksanaan program kesejahteraan tersebut dapat tercapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan menurut Mutiara S. Panggabean (2004 : 100) , yaitu sebagai berikut :

- Bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya

Seiring program kesejahteraan yang telah dibuat tidak dapat dimanfaatkan oleh karyawan, bahkan menimbulkan rasa tidak senang atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menimaktinya, misalnya kegiatan olahraga. Fasilitas telah dibeli dan instrukturnya telah disediakan, tetapi pada waktunya hanya sedikit yang memanfaatkannya. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

- Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu. Contohnya pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa lebih rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.
- Menggunakan dasar seluas mungkin

Ini berarti bahwa program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati oleh sebagian karyawanperusahaan. Misalnya, program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10%karyawan, maka keberhasilannya meragukan.
- Biaya program kesejahteraan hendaknya bisa dihitung dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjanya. Prinsip terakhir ini menyatakan bahwa biaya program kesejahteraan harus bisa dihitung dan pembelanjanya ditetapkan dengan baik. Ini berarti bahwa biaya program tersebut harus dapat diperkirakan, wajar dan realistis. Seperti misalnya untuk program asuransi atau pensiun, maka besarnya premi maupun uang santunan yang akan dibayar telah dapat diperkirakan wajar dan realisti.

2.2.3 Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan bisa berupa financial dan non financial yang bersifat ekonomis, serta diprogram dengan

sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapun jenis-jenis kesejahteraan menurut Mutiara S. Panggabean (2004 :96) dapat dikelompokkan kedalam 4kelompok, yaitu sebagai berikut :

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja terdiri atas waktu istirahat yang dibayar, waktu makan siang yang dibayar, cuti, hari-hari libur dan sebagainya. Dua jenis'pembayaran yang paling mahal dilakukan untuk waktu tidak bekerja adalah cuti dan hari-hari libur. Karena adanya kecendrungan untuk memperpanjang cuti tahunan tetap lanjut pada sebagian besar organisasi.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya. Pada umumnya ada bahaya tertentu yang harus dihadapi oleh semua karyawan, misalnya cedera, penyakit dan kematian. Dalam menghadapi keadaan semacam itu karyawan (dan tanggungannya) harus tetap mendapatkan penghasilannya. Organisasi atau perusahaan secara sukarela harus membantu para karyawan yang sedang dihadapkan pada masalah seperti yang disebutkan diatas misalnya dengan memberikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Gaji / upah tahunan dijamin
 - b. Asuransi jiwa

- c. Asuransi kesehatan
- d. Pelayanan pengobatan
- e. Koperasi simpan pinjam

3. Pelayanan karyawan

Semua karyawan harus diberikan pelayanan tertentu secara berkesinambungan, seperti perumahan, makanan, nasehat, rekreasi dan sebagainya. Pelayanan karyawan yang bersifat fasilitatif merupakan pelayanan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Setiap pelayanan fasilitatif dirancang untuk memenuhi beberapa kebutuhan yang sedang berlangsung.

4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum

Program-program bantuan karyawan yang diatur oleh Undang-Undang meliputi kompensasi penganggaran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan dibawah jaminan.

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pension	Mushala/masjid	Puskesmas/dokter
2.	Uang makan	Kafeteria	Jemputan karyawan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan.bayi
4.	Uang Lebaran/Natal	Kesenian	Bantuan hukum

5.	Bonus/gratifikasi	Pendidikan/seminar	Penasihat keuangan
6.	Uang duka kematian	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/astek
7.	Pakaian dinas	Koperasi dan took	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

2.3 Kepuasan Kerja.

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Berikut adalah beberapa pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja dari beberapa pakar dan ahli.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Fathoni , 2006 : 128)

Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. (Hariandja 2005 : 290)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh pekerja mengenai pekerjaann mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi

mengenai pekerjaan mereka. (Ivancevich dan Matteson , 2007 : 186)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robbins dan Judge, 2008; 99)

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif – tentang pekerjaannya. (Sondang, 2008; 295)

Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

2.3.2. Aspek - aspek Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Berikut adalah beberapa pendapat mengenai aspek-aspek kepuasan kerja dari beberapa pakar dan ahli.

Menurut Fathoni , (2006; 129) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Balas jasa yang adil dan layak;
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian;
3. Berat ringannya pekerjaan;
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan;
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya;
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut (Hariandja, 2005; 291) menjelaskan

bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari 6 (enam), yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.3.3 Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja amat bervariasi. Informasi yang didapat kepuasan kerja ini bisa didapat melalui tanya jawab secara perserorangan, angket, ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja.

Berikut adalah beberapa pendapat mengenai mengukur kepuasan kerja dari beberapa pakar dan ahli.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004 : 131) terdapat 5 (lima) alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. *The Brayfield-Rothe Index (BRI)* pertama kali dilakukan oleh Hoppock pada permulaan tahun 1930 dan kemudian dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe pada tahun 1951, dimana indeks tersebut terdiri dari 18 pertanyaan.
2. *Job Descriptive Index (JDI)* dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969 menilai kepuasan kerja secara keseluruhan (overall job satisfaction) dengan menggunakan: kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan pembayaran, dan kepuasan terhadap promosi.
3. *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* merupakan skala rating untuk menilai kepuasan kerja dimana orang-orang menunjukkan sejauh mana mereka puas terhadap beberapa aspek pekerjaan mereka (misalnya kepuasan terhadap gaji, dan kesempatan untuk maju). Skor yang tertinggi mencerminkan skor kepuasan kerja yang tinggi juga.
4. *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)* merupakan sebuah daftar pertanyaan yang

ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap beberapa aspek pembayaran (misalnya, tingkatnya, penambahannya, dan fasilitasnya yang bisa dimanfaatkan).

5. *Job Diagnostic Survery (JDS)*, alat ukur ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldman pada tahun 1975, mereka tetap mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberatan tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*).

Menurut Triton , (2007 : 165) untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)* yang menurut Luthans (1995) ada lima, yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi), dan rekan sekerja.

2.4 Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.

Manusia dalam bekerja dalam perusahaan membawa seperangkat kebutuhan, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapannya. Adanya kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dengan imbalan yang disediakan dari perusahaannya akan menciptakan kepuasan didalam diri karyawan.dengan kepuasan yang baik, para karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan memberikan sumbangan yang sangat besar bagi perusahaan.

- ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap beberapa aspek pembayaran (misalnya, tingkatnya, penambahannya, dan fasilitasnya yang bisa dimanfaatkan).
5. *Job Diagnostic Survery (JDS)*, alat ukur ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldman pada tahun 1975, mereka tetap mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberatan tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*).

Menurut Triton , (2007 : 165) untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)* yang menurut Luthans (1995) ada lima, yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepemimpinan (supervisi), dan rekan sekerja.

2.4 Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.

Manusia dalam bekerja dalam perusahaan membawa seperangkat kebutuhan, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapannya. Adanya kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dengan imbalan yang disediakan dari perusahaannya akan menciptakan kepuasan didalam diri karyawan.dengan kepuasan yang baik, para karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan memberikan sumbangan yang sangat besar bagi perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan mengharapkan agar setiap karyawannya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kondisi kepuasan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti yang diungkapkan berikut ini :

- a. Labour turn over yang tinggi
- b. Sering terjadi pertikaian perburuhan yang dapat mengakibatkan pemogokan
- c. Terlalu banyak pegawai yang tidak masuk atau sering terlambat
- d. Moral kerja yang rendah berupa kemalasan
- e. Apatisme

(S.P Siagian,2005 : 67)

Jadi kepuasan karyawan mempunyai arti penting, baik bagi karyawan maupun karyawan itu sendiri. Maka perusahaan harus selalu berupaya memelihara kepuasan yang tinggi dalam diri karyawannya, karyawan yang merasa puas kemungkinan besar lebih lama bertahan di perusahaan. Disamping itu berhubungan juga dengan tingkat kehadiran atau absensi dimana karyawan yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Dengan terpeliharanya kepuasan dapat menciptakan keadaan yang positif didalam perusahaan.

Program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan merupakan upaya perusahaan dalam memelihara sikap karyawan yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Program kesejahteraan yang direncanakan dan dilaksanakan ini harus menimbulkan kepuasan

Oleh karena itu perusahaan mengharapkan agar setiap karyawannya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kondisi kepuasan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti yang diungkapkan berikut ini :

- a. Labour turn over yang tinggi
- b. Sering terjadi pertikaian perburuhan yang dapat mengakibatkan pemogokan
- c. Terlalu banyak pegawai yang tidak masuk atau sering terlambat
- d. Moral kerja yang rendah berupa kemalasan
- e. Apatisme

(S.P Siagian,2005 : 67)

Jadi kepuasan karyawan mempunyai arti penting, baik bagi karyawan maupun karyawan itu sendiri. Maka perusahaan harus selalu berupaya memelihara kepuasan yang tinggi dalam diri karyawannya, karyawan yang merasa puas kemungkinan besar lebih lama bertahan di perusahaan. Disamping itu berhubungan juga dengan tingkat kehadiran atau absensi dimana karyawan yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Dengan terpeliharanya kepuasan dapat menciptakan keadaan yang positif didalam perusahaan.

Program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan merupakan upaya perusahaan dalam memelihara sikap karyawan yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Program kesejahteraan yang direncanakan dan dilaksanakan ini harus menimbulkan kepuasan

dalam diri karyawan. Karyawan tersebut akan merasa senang dan tenang dalam bekerja karena adanya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

Dari uraian diatas terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara program kesejahteraan karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan. Hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan harus dikembangkan sedangkan yang menghambat peningkatan kepuasan karyawan perlu diperbaiki.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian, penulis mengemukakan objek-objek yang akan diteliti sebagai suatu acuan dalam memaparkan permasalahan-permasalahan pada perusahaan. Objek-objek penelitian yang ada dalam perusahaan disesuaikan dengan variabel-variabel mengikatnya (*independent/dependent*), dimana indikator dari setiap variabel mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penyusunan skripsi ini diketahui Program Kesejahteraan merupakan variabel independent/bebas dan kepuasan kerja merupakan variabel dependent/tidak bebas. Melengkapi penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Bank Tabungan Negara Cabang Bogor yang berlokasi di Jl. Pengadilan No. 13-15 Bogor.

Data dalam penulisan ini, adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung melalui wawancara langsung. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung melalui sumber-sumber di perusahaan, perpustakaan dan literatur yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan pada dasarnya mengarah kepada pengembangan teori praktek yang ada dilapangan dan sesuai fakta yang ada diperusahaan agar memperoleh data yang akurat dan informasi yang dibutuhkan untuk skripsi, yaitu meliputi :

1) Jenis, Metode dan Teknik Penelitian

(a) Jenis Penelitian

Atas pertimbangan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah verifikatif. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Mengingat sifat penelitian ini adalah verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan,

(b) Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory survey, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik,

dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

(c) Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan oleh penulis sebagai pedoman dalam penulisan skripsi ini adalah statistik kualitatif untuk membuktikan kuat atau lemahnya pengaruh antar variabel.

2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa penelitian Organization, yaitu sumber datanya berasal dari bagian Sumber Daya Manusia Bank Tabungan Negara Cabang Bogor, yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Slovin :

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

Dimana n = Ukuran sample

N = Jumlah populasi

b. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$$KD = rs^2 \times 100 \% \quad (\text{M. Firdaus , 2004})$$

c. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat tersebut diterima atau tidak. Kriteria pengujian adalah H_0 jika harga mutlak t dari rumus diatas lebih besar dari pada harga t yang didapat dari tabel distribusi t dengan α yang dipilih.

Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dilakukan dengan pengujian hipotesis melalui statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

- H_0 = Tidak ada hubungan yang kuat antara variable X (program kesejahteraan) dan Y (kepuasan kerja)
- H_i = Ada hubungan yang kuat antara variable X (program kesejahteraan) dan Y (kepuasan kerja)

8. Loan Service (Layanan Kredit)

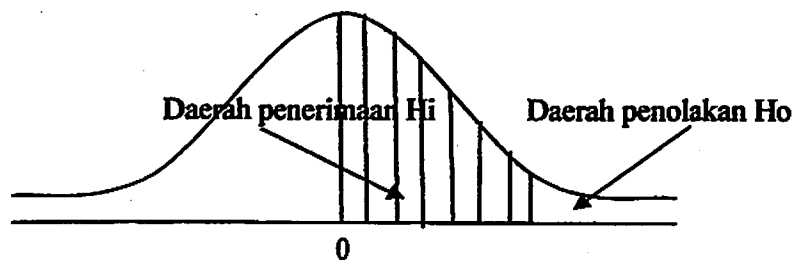
Bagian Layanan Kredit mempunyai ikhtisar pekerjaan sebagai berikut :

- a. Memastikan adanya efisiensi dan efektifitas dalam pelayanan.
- b. Memastikan bahwa semua nasabah memperoleh pelayanan dengan kualitas pelayanan yang prima mulai dari permohonan kredit sampai akad kredit.
- c. Memastikan bahwa semua prosedur dijalankan dengan benar
- d. Melakukan penjualan produk Bank

4.2 Pembahasan

4.2.1 Bentuk – Bentuk Program Kesejahteraan karyawan Pada BANK BTN Cabang Bogor

Program Kesejahteraan yang dilakukan BANK BTN Cabang Bogor dimaksudkan guna memelihara sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaannya serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan terciptanya kondisi tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Banyak istilah yang dipergunakan untuk program pelayanan karyawan ada yang menggunakan istilah jaminan sosial, program kesejahteraan karyawan dan sebagainya, demikian juga bentuk-bentuk dari program ini juga bermacam-macam seperti : pension, asuransi jiwa, pelayanan kesehatan, pemberian pinjaman,



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Sejarah Bank BTN Tahun 1897 adalah tahun keramat bagi BTN, karena pada saat itu berdasarkan Koninklijk Besluit No. 27 di Hindia Belanda didirikan Postpaarbank yang berkedudukan di Batavia, yang kini dikenal dengan nama Jakarta.

Tujuan pendirian Postpaarbank antara lain adalah mendidik masyarakat agar gemar menabung dan sekaligus memperkenalkan lembaga perbankan kepada masyarakat luas. Sampai dengan penghujung tahun 1931 peranan Postpaarbank dalam penghimpunan dana masyarakat terus meningkat. Sampai dengan tahun 1939, dana yang berhasil dihimpun berjumlah Rp. 54 juta. Pencapaian ini sejalan dengan kebijakan desentralisasi yang dilaksanakan pada masa itu.

Selain itu yang patut dicatat antara tahun 1928 sampai dengan tahun 1934 adalah dibukanya kantor-kantor cabang Postpaarbank di Makassar, Surabaya, Jakarta, dan Medan.

Pada tahun 1934 juga dikenal sebagai "era mesin-mesin akuntansi" dan pengenalan sertifikat "current account". Ketika pada tahun 1940 Jerman menyerbu Netherland, terjadi pengambilan dana besar-besaran oleh para nasabah Postspaarbank. Hanya dalam beberapa hari sebanyak Rp. 11 juta dibayarkan kepada para nasabah. Hal ini tidak berlangsung lama.

Tahun 1941 kepercayaan nasabah timbul kembali, dan pada tahun yang sama berhasil dihimpun dana sebesar Rp. 58,8 juta. Terjadilah satu masa yang dapat dinamakan Masa Antara, karena tidak dapat dimasukkan dalam sejarah Bank Tabungan Pos yaitu antara Maret 1942-1946. Karena tahun 1942 Jepang mengambil alih kekuasaan kolonial Belanda dan Postspaarbank dibekukan. Pemerintah Jepang mendirikan Tyokin Kyoku. Misi "gemar menabung" Tyokin Kyoku gagal, karena hal tersebut dirasakan sebagai paksaan oleh rakyat Indonesia. Dalam masa ini cabang Yogyakarta dibuka.

Pendudukan Jepang di Hindia Belanda tidak berlangsung lama. Bangsa Indonesia kemudian memproklamkan kemerdekaannya. "Tyokin Kyoku" diambil alih dan namanya diganti "Kantor Tabungan Pos (KTP)", yang diprakarsai oleh Bapak Darmosoetanto, Direktur pertama Kantor Tabungan Pos.

Kantor Tabungan Pos berperan besar dalam pengerjaan penukaran uang Jepang dengan "Oeang Republik Indonesia (ORI)". Dalam masa itu Kantor Tabungan Pos tidak dapat bekerja dengan aman, karena aksi Militer Belanda. Tanggal 19 Desember 1946 Kantor Tabungan Pos dan kantor-kantor cabangnya diduduki Belanda.

Bulan Juni 1949 Pemerintah RI membuka sekaligus mengganti "Kantor Tabungan Pos" menjadi "Bank Tabungan Pos RP", dengan maksud untuk membereskan pekerjaan KTP yang telah berantakan. Kantor ini bekerja samapai akhir tahun 1949. Selanjutnya, pemerintah hanya mengakui Bank Tabungan pos RI sebagai lembaga tabungan yang kemudian tahun 1950 namanya diganti menjadi Bank Tabungan Pos.

Bank Tabungan Pos semula kegiatannya masuk dalam lingkungan Kementerian Perhubungan. Tetapi kemudian beralih di bawah koordinasi pengawasan Departemen Keuangan di bawah Menteri Urusan Bank Sentral.

Pendirian Bank Tabungan Pos ditetapkan berdasarkan UU No. 36 Tahun 1953 (dimuat dalam Lembaran Negara No. 86 Tahun 1953 tanggal 28 desember 1953). Dasar inilah yang mengilhami untuk ditetapkannya tanggal tersebut sebagai awal mula lahirnya Bank Tabungan Negara (Peraturan Direksi No. 12/Dir/Bidir/0988 tanggal 14 September 1988).

Menjelang kejatuhan Orde Lama (tahun 1964), sempat dilakukan tindakan awal untuk menyatukan seluruh Bank-Bank Pemerintah yang ada pada waktu itu menjadi "Bank Tunggal" dengan nama Bank Negara Indonesia.

Di dalam masa peralihan sebelum diintegrasikan pada Bank-Bank Pemerintah yang ada (kecuali Bank Dagang Negara) masing-masing dijadikan "Unit" dari Bank Tunggal ini dan BTN merupakan Unit V dari Bank Negara Indonesia

Sebagai "Unit", BTN pada waktu itu sempat kehilangan kekuasaan dan wewenang, karena BTN langsung ditempatkan di bawah kekuasaan urusan Bank Sentral pada saat itu sedangkan BTN hanya dipimpin oleh seorang "Direktur Koordinator".

Dengan tumbanganya Orde Lama, dan berkuasanya Orde Baru, Maka prakarsa pembentukan Bank Tunggal dikembalikan sebagaimana sebelumnya dan diatur kembali secara lebih sehat.

Setelah Orde Baru berhasil mengatur kembali kehidupan perekonomian yang mendapat perhatian utama, maka didahului lahirnya UU Pokok Perbankan No. 14 Tahun 1967 ditetapkan UU No. 20 tahun 1968 mengenai pendirian Bank Tabungan Negara. Di dalam Undang-Undang tersebut, maka tugas pokok BTN adalah diarahkan kepada perbaikan ekonomi rakyat dan pembangunan ekonomi nasional dengan jalan menghimpun dana-dana dari masyarakat, terutama dalam bentuk tabungan.

Pada tahun 1974 Pemerintah menetapkan kebijakan pembangunan perumahan untuk masyarakat menengah ke bawah. Untuk menunjang berhasilnya kebijakan tersebut, BTN ditunjuk sebagai wadah pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah (KPR).

Pada tahun 1976 ditandai sejarah realisasi KPR pertama kali di Semarang yang kemudian berlanjut dari tahun ke tahun, mencapai puncaknya pada tahun 1982/1983.

Guna membiayai KPR tersebut, BTN harus mampu mengerahkan dana masyarakat. Untuk itu diversifikasi produk yang bersifat "Operasi Passiva" harus dilaksanakan. Sejak tahun 1976 pertumbuhan aset BTN meningkat tajam dari Rp. 11 Milyar pada akhir 1976 menjadi Rp. 3,7 Trilyun pada akhir tahun 1991.

Sejak resmi berdiri tahun 1953 sampai sekarang, telah lebih dari 38 tahun BTN menggeluti bidangnya. Jaringan operasionalnya tersebar luas di seluruh Indonesia. BTN telah mantap menyongsong pembangunan nasional tahun 2000. Baik di bidang perbankan khususnya, maupun pembiayaan perumahan. BTN juga telah mencanangkan tiga sasaran pokok dan memasyarakatkan budaya kerja yang disebut Panca Tertib. Era baru BTN juga ditandai dengan pengenalan logo baru.

Memasuki tahun 1992 terjadi perubahan mendasar dalam bentuk hukum Bank Tabungan Negara. Sebagai rentetan dari diberlakukannya UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, bentuk

hukum Bank Tabungan Negara berubah menjadi Perusahaan Perseroan, atau yang lebih dikenal dengan sebutan PT Bank Tabungan Negara (Persero).

Pendirian PT Bank Tabungan Negara didasarkan pada Akte Pendirian No. 136 tanggal 31 Juli 1992 yang dibuat oleh Muhani Salim, S.H. Notaris di Jakarta. Perubahan bentuk ini menjadikan gerak PT Bank Tabungan Negara (Persero) lebih luas. Kalau sebelumnya lebih ditekankan sebagai bank tabungan dan sebagai lembaga pembiayaan perumahan, maka sejak 1 Agustus 1992 bidang kegiatannya diperluas menjadi bank umum.

Pada tahun 1994 melalui Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/55/KEP/DIR tanggal 23 September 1994 PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dapat beroperasi sebagai Bank Devisa.

Dampak krisis ekonomi pada tahun 1997 yang meluluhlantahkan ekonomi Indonesia telah membuat manajemen BTN untuk memutar kembali haluan bisnisnya. BTN kembali pada khitahnya, yaitu dengan bisnis pembiayaan perumahan. Keputusan ini pada akhirnya membantu sukses Bank BTN dalam proses rekapitalisasi.

Visi Bank BTN

Menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Misi Bank BTN

- Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah.
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi terkini.
- Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
- Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance* untuk meningkatkan *Shareholder Value*
- Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

4.1.2.1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka dasar yang mempersatukan bagian-bagian yang ada dalam suatu perusahaan sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik akan memudahkan pemimpin ataupun karyawan untuk mengetahui batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian langsung pada perusahaan, dapat diuraikan susunan organisasi masing-masing bagian pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bogor sebagai berikut :

g. Melaksanakan fungsi dan aktivitas penjualan produk

Sedangkan tanggung jawab Kepala Cabang adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang menyangkut operasional bank baik ketentuan intern dan ekstern.

Visi Bank BTN

Menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Misi Bank BTN

- Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah.
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi terkini.
- Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
- Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance* untuk meningkatkan *Shareholder Value*
- Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

4.1.2.1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka dasar yang mempersatukan bagian-bagian yang ada dalam suatu perusahaan sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik akan memudahkan pemimpin ataupun karyawan untuk mengetahui batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian langsung pada perusahaan, dapat diuraikan susunan organisasi masing-masing bagian pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bogor sebagai berikut :

1. Sub Branch Manager (Kepala Cabang)
2. Operation (Operasional)
3. Retail Service (Layanan Retail)
4. Selling (Penjualan)
5. Loan Recovery (Pembinaan dan Penyelamatan Kredit)
6. Teller Service (Layanan service)
7. Customer service (Layanan Nasabah)
8. Loan Service (Layanan Kredit)

4.1.2.2 Tugas

Untuk tugas setiap unit bagian sesuai dengan jabatannya masing-masing sebagai berikut :

1. Sub Branch Manager (Kepala Cabang)

Kepala Cabang mempunyai ikhtisar pekerjaan yang terdiri dari :

- a. Melaksanakan fungsi dan aktivitas teller service
- b. Melaksanakan fungsi dan aktivitas customer service
- c. Melaksanakan fungsi dan aktivitas Loan Service
- d. Melaksanakan fungsi dan aktivitas Operation
- e. Melaksanakan aktivitas Loan Recovery yang ditempatkan
- f. Melaksanakan aktivitas Selling Officer yang ditempatkan
- g. Melaksanakan fungsi dan aktivitas penjualan produk

Sedangkan tanggung jawab Kepala Cabang adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang menyangkut operasional bank baik ketentuan intern dan ekstern.

- b. Bertanggung jawab atas seluruh aktivitas operasional dan administrasi Kancapem.
- c. Bertanggung jawab atas proses Open dan close Branch.
- d. Bertanggung jawab atas seluruh aktivitas Operasional Front Office dan Back Office Kancapem.
- e. Bertanggung jawab atas seluruh aktivitas yang menyangkut MTSI di Kancapem.
- f. Bertanggung jawab untuk melaksanakan Penerapan prinsip mengenal nasabah di kancapem.
- g. Bertanggung jawab atas terjaga likuiditas harian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Bertanggung jawab atas target dana dan kredit yang diberikan oleh kantor cabang.
- i. Bertanggung jawab terhadap aktivitas kerja petugas Loan Recovery dan Selling Officer yang ditempatkan.
- j. Bertanggung jawab terhadap proses pemberian kredit.
- k. Bertanggung jawab terhadap administrasi yang besar dan fisik uang di kancapem.
- l. Bertanggung jawab terhadap pembinaan, pengembangan dan penilaian (SMK) pegawai Kancapem.

2. Operation (Operational)

Bagian Operasional mempunyai ikhtisar pekerjaan yang terdiri dari :

- a. Melakukan supervise terhadap kelengkapan data dari teller.
- b. Melakukan fungsi logistik.
- c. melaksanakan proses transaksi.
- d. Melakukan supervise terhadap Back office
- e. Melakukan fungsi ATM
- f. Melakukan fungsi administrasi

Sedangkan tanggung jawab dari Operasional terdiri dari :

- a. Bertanggung jawab atas proses pelaksanaan administrasi harian.

- b. Bertanggung jawab atas pencetakan pelaporan harian.
- c. Bertanggung jawab atas kecukupan kas ATM dan berita acara pengisian kas ATM.
- d. Bertanggung jawab atas proses penjurnalan GL.
- e. Bertanggung jawab atas kebutuhan peralatan pendukung Front Office dan Back Office.

3. Retail Service (Layanan Retail)

Retail service mempunyai ikhtisar pekerjaan sebagai berikut :

- a. Melaksanakan fungsi dan aktivitas Teller Service.
- b. Melaksanakan fungsi dan aktivitas Customer Service.
- c. Melaksanakan fungsi dan aktivitas Operation.

Sedangkan tanggung jawab dari Layanan Retail sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas seluruh aktivitas Operation Front Office.
- b. Bertanggung jawab untuk melaksanakan penerapan prinsip mengenal nasabah.
- c. Bertanggung jawab atas terjaganya likuiditas harian di kancepam sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d. Bertanggung jawab atas administrasi kas besar dan fisik uang.
- e. Bertanggung jawab terhadap pembinaan, pengembangan dan penilaian pegawai di Front office.

4. Selling (Penjualan)

Tanggung jawab bagian penjualan adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian target dana, kredit dan fee base.
- b. Penggunaan anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana, kredit dan fee base income.
- c. Pemberian pelayanan sfter sales service.
- d. Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana, kredit dan fee base income.

- e. Pembuatan target dana, kredit dan feebase
- f. Penerapan fungsi prinsip mengenal nasabah dalam setiap transaksi di Kancapen.

5. Loan Recovery (Pembinaan dan Penyelamatan Kredit)

Bagian Pembinaan dan Penyelamatan Kredit mempunyai ikhtisar pekerjaan sebagai berikut :

- a. Memastikan peningkatan nilai kualitas aktiva produktif cabang
- b. Menekan kredit yang bermasalah menjadi sekecil mungkin
- c. Memastikan bahwa Bank bebas dari masalah hukum yang merugikan
- d. Mewakili BTN dalam acara resmi bila kepala cabang bila tidak ada ditempat atau berhalangan.

6. Teller Service (Layanan Service)

Bagian Layanan Service mempunyai ikhtisar pekerjaan melakukan fungsi pelayanan transaksi loket tunai dan non tunai.

Sedangkan tanggung jawab Layanan Service yaitu sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas kas awal hari
- b. Bertanggung jawab atas penyerahan kas akhir hari
- c. Bertanggung jawab atas transaksi tunai atau non tunai nasabah melalui loket
- d. Bertanggung jawab atas akurasi dan kelengkapan entry data transaksi tunai dan non tunai melalui loket
- e. Bertanggung jawab atas penerapan fungsi prinsip mengenal nasabah
- f. Bertanggung jawab atas kesesuaiannya antara fisik uang, bukti dasar transaksi dan hasil entry transaksi.

- g. Bertanggung jawab atas terbebasnya kas dari uang palsu atau tidak sah.
- h. Bertanggung jawab atas pencetakan laporan transaksi harian
- i. Bertanggung jawab atas penyortiran uang

7. Customer Service(Layanan Nasabah)

Bagian Layanan Nasabah mempunyai tanggung jawab yaitu sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas pelayanan nasabah baik yang datang, melalui surat atau telepon.
- b. Bertanggung jawab atas akurasi dan kelengkapan data master statis seluruh aplikasi loket
- c. Bertanggung jawab atas pelayanan permohonan blokir dan pembukuan blokir.
- d. Bertanggung jawab atas penerapan mengenal prinsip nasabah.
- e. Bertanggung jawab atas pemeliharaan rate khusus
- f. Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengkinian data CIF
- g. Bertanggung jawab atas dilaksanakannya proses scanner tanda tangan giran.
- h. Bertanggung jawab atas pelaksanaan seluruh aplikasi pembukuan rekening
- i. Bertanggung jawab atas pembinaan nasabah prima.
- j. Bertanggung jawab atas pembukaan ATM baru.
- k. Bertanggung jawab atas updating rate counter.
- l. Bertanggung jawab atas monitoring kecukupan brosur
- m. Bertanggung jawab atas pemeliharaan aplikasi deposen
- n. Bertanggung jawab atas maintenance kode BI di system SIBS

perumahan, penyediaan transportasi, pembentukan toko-toko milik perkumpulan karyawan dan lain sebagainya. Program kesejahteraan yang diberikan oleh BANK BTN Cabang Bogor kepada karyawannya dapat digolongkan kedalam dua bentuk yaitu bersifat finansial dan non finansial.

1. Program kesejahteraan karyawan yang bersifat finansial terdiri dari :

a. Tunjangan Transportasi

Tunjangan Transportasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan maksud untuk meringankan beban karyawan dalam hal finansial. Tunjangan transportasi bagi karyawan adalah sebesar Rp. 100.000,- setiap bulannya dan diberikan pada saat pemberian gaji. Apabila karyawan tidak masuk kerja maka tunjangan transportasi tersebut dikurangi berdasarkan lama hari tidak kerja.

b. Tunjangan Hari Raya (THR)

Diberikan perusahaan pada karyawan untuk merayakan hari raya agama yang dianutnya setiap satu tahun sekali. THR diberikan Dua belas (12) hari menjelang hari raya keagamaan dan sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja RI No. 04/MEN/94. Prosedur pemberian tunjangan hari raya ini adalah berdasarkan lamanya kerja karyawan, karyawan yang masuk kerjanya lebih dari satu tahun akan mendapatkan THR sebesar satu bulan gaji, sedangkan bagi karyawan yang masa

kerjanya kurang sari satu tahun akan mendapatkan THR berdasarkan kebijakan manajemen perusahaan.

c. Tunjangan Makanan

Karyawan disediakan makanan oleh perusahaan berupa catering senilai Rp. 5000,-/hari, maka dalam sebulan perusahaan mengeluarkan biaya sebesar Rp. 5000 x Rp. 84.000/orang. Apabila karyawan tidak makan maka fasilitas catering tersebut tidak dapat diuangkan.

d. Tunjangan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul akibat pekerjaan merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan tersebut, apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja maka karyawan tersebut akan mendapatkan tunjangan kecelakaan kerja dari jamsostek yang berasal dari pemotongan gaji karyawan setiap bulannya sebesar 2% dan yang ditanggung perusahaan sebesar 6%, dan besarnya tunjangan tersebut disesuaikan dengan peraturan jamsostek.

e. Tunjangan Pemeliharaan Kesehatan

Untuk memberikan rasa aman dan ketenangan kerja pada karyawan maka perusahaan memberikan bantuan tunjangan kesehatan/pengobatan dan peralatan. Program ini bertujuan untuk meringankan beban yang dipikul oleh karyawan yang

bersangkutan. Bank BTN Cabang Bogor tidak mengikut sertakan program jaminan pemeliharaan kesehatan kerja pada PT. ASKES, akan tetapi perusahaan menyelenggarakan sendiri dengan mengikuti ketentuan yang berlaku sebagai berikut :

1. Perusahaan menunjuk dokter provider yang dijadikan dokter perusahaan.
2. Perusahaan menunjuk dan bekerjasama dengan Rumah Sakit untuk dijadikan provider rawat inip dan rawat jalan.

Tabel 4.1 dibawah ini menunjukan rumah sakit provider yang ditunjuk oleh Bank BTN Cabang Bogor yaitu :

Tabel 4.1
Tempat Rawat Inap

Wilayah	Rumah Sakit	Alamat
Bogor	Karya Bakti	Jl. Dr. Semeru 120 Bogor
Bogor	Salak	Jl. Jdr. Sudirman 8 Bogor
Bogor	HERMINA	Jl. Soleh Iskandar Bogor

Sumber : Bank BTN Cabang Bogor

Sedangkan Tabel 4.2 dibawah ini adalah provider rawat jalan pada Bank BTN Cabang Bogor yaitu :

Tabel 4.2
Tempat Rawat Jalan

Wilayah	Rumah Sakit	Alamat
Bogor	Klinik Medika Sudirman	Jl. Jdr. Sudirman 38 D Bogor
Bogor	PMI	Jl. Raya Pajajaran 80 Bogor
Bogor	Klinik Dr. Sutadi	Jl. Veteran Bogor

Sumber : Bank BTN Cabang Bogor

3. Perusahaan memberikan tunjangan rawat inap dan melahirkan serta rawat jalan, tindakan khusus gigi dan mata.

Adapun bentuk-bentuk tunjangan pemeliharaan kesehatan sebagai berikut

1. Rawat inap dan melahirkan : bagi karyawan yang dirawat di rumah sakit dan karyawan yang melahirkan maka penggantian yang diberikan oleh Bank BTN Cabang Bogor adalah 100% untuk karyawan dan 75% untuk keluarga karyawan dari kwitansi rumah sakit provider dengan kesatuan dan bekas maksimum yang ditunjukkan pada table 4.3 dibawah ini dengan keterangan sebagai berikut :

Golongan I = Level manager

Golongan II = Staff

Golongan III = Karyawan operasional

Tabel 4.3

Biaya Rawat Inap dan Melahirkan

No.	Rawat Inap/Melahirkan	Golongan		
		I (Rupiah)	II (Rupiah)	III (Rupiah)
1	Kamar & Makan perhari (maksimal 45	175.000	110.000	80.000

	hari)			
2	Biaya Operasi (Maksimum)			
	a. Dokter bedah dan operasi.	5.500.000	4.200.000	2.500.000
	b. Anestasi	1.200.000	900.000	700.000
3	Biaya pembelian obat	1.000.000	800.000	600.000
4	Biaya X-Ray & laboratorium	800.000	600.000	400.000
5	Kunjungan dokter perhari	50.000	35.000	25.000
6	Konsultasi dokter spesialis (pertahun)	300.000	250.000	150.000
7	Ambulance	200.000	150.000	100.000
8	Perawatan insentif perhari (maksimal 10 hari)	150.000	100.000	50.000
9	Perawatan setelah opname :			
	a. Perawatan dokter perkunjungan	40.000	30.000	20.000
	b. Biaya obat-obatan	300.000	200.000	150.000
10	Biaya melahirkan pertahun (maksimal 2 anak)	1.000.000	800.000	400.000

2. Rawat jalan, tindakan khusus gigi dan mata : Bagi karyawan yang berobat jalan, melakukan perawatan gigi dan mata. Maka penggantian yang diberikan adalah 80% dari kwitansi. Adapun penggantian rawat jalan dan tindakan khusus gigi dan mata ditunjukkan pada tabel 4.4 dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.4

Biaya Rawat Jalan, Tindakan Khusus Gigi dan Mata

No	Rawat Jalan, Gigi dan Mata	Golongan		
		I (Rupiah)	II (Rupiah)	III (Rupiah)
1	Konsultasi Dokter perkunjungan perhari			
	a. Dokter umum	Rp25.000	Rp15.000	Rp10.000
	b. Dokter spesialis	Rp50.000	Rp40.000	Rp25.000
2	Pembelian obat sesuai resep dokter (pertahun)	Rp700.000	Rp450.000	Rp300.000
3	Pemeriksaan laboratorium dari anjuran dokter	Rp200.000	Rp150.000	Rp100.000
4	Tindakan khusus gigi	Rp300.000	Rp200.000	Rp100.000
5	kaca mata (karyawan)	1.000.000	Rp850.000	Rp750.000

f. Jaminan Hari Tua (Jamsostek)

Jaminan hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena karyawan tidak mampu lagi untuk bekerja atau karyawan yang telah memasuki usia 55 tahun. Akibat dari terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi karyawan. Adapun prosedur pemberian jaminan hari tua adalah sebesar 6% ditanggung oleh perusahaan sedangkan 2% ditanggung oleh karyawan sendiri yang berasal dari pemotongan gaji karyawan setiap bulannya. Program iuran jaminan hari tua merupakan iuran pasti maksudnya adalah karyawan tidak perlu ragu bahwa dana tersebut akan pasti diberikan apabila karyawan telah memasuki masa pension dan bisa dilimpahkan kepada istri atau anaknya apabila karyawan tersebut meninggal dunia.

g. Bantuan Uang Duka

Bantuan uang duka diberikan apabila :

1. Keluarga karyawan yang terdiri dari istri/suami dan dua orang anak yang menjadi tanggungan perusahaan meninggal dunia, maka perusahaan akan memberikan bantuan terdiri dari : santunan kematian Rp. 1.500.000, untuk golongan I, golongan II Rp. 1.250.000, sedangkan untuk golongan III Rp. 1.000.000, biaya penguburan sebesar Rp. 500.000, ditambah uang duka untuk satu bulan gaji.
2. Kematian karyawan : Pihak perusahaan akan memberikan sumbangan bela sungkawa kepada keluarga pekerja yaitu berupa uang duka ditambah santunan sebesar satu bulan gaji, tunjangan tetap, biaya penguburan dan uang pesangon.

2. Program Kesejahteraan Yang Bersifat Non Finansial

a. Pakaian kerja

Pakaian kerja diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan setiap dua tahun sekali yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, sebagai contoh karyawan yang bekerjanya, sebagai contoh karyawan yang bekerja di bagian pengolahan makanan dan minuman diberikan satu set pakaian mulai penutup kepala sampai sepatu. Setiap

karyawan harus merawat pakaian yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan apabila ada kerusakan atau hilang merupakan tanggung jawab masing-masing karyawan.

b. Cuti

Cuti diberikan perusahaan kepada karyawan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk setiap jenis cutinya. Adapun jenis-jenis cuti terdiri dari :

1. Cuti dalam tanggungan perusahaan : dalam hal ini perusahaan memberikan gaji, tunjangan dan fasilitas-fasilitas kesejahteraan selama karyawan menjalani cuti. Cuti dalam tanggungan perusahaan ada empat macam yaitu :

a. Cuti tahunan : diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja selama satu tahun secara terus-menerus, cuti tahunan dapat diambil minimal 6 (enam) hari kerja atau maksimal 12 (dua belas) hari kerja. Karyawan yang menjalani cuti tahunan tidak berhak lagi atas cuti besar untuk tahun berjalan, apabila karyawan yang sakit dalam menjalani cuti tahunan maka hari sakitnya tidak dapat ditambah pada cuti tambahannya. Cuti tahunan gugur apabila cuti tidak diambil sampai cuti tahunan berikutnya. Prosedur pengambilan cuti tahunan yaitu :

1) Mengajukan permohonan satu bulan sebelum pelaksanaan cuti.

- 2) Mengisi formulir yang sudah disediakan dan ditemukan berdasarkan kepentingan.
 - 3) Mendapat izin dari kepala seksi disertai rekomendasi dari atasan langsung, dan kepala seksi terlebih dahulu mempertimbangkan sesuai dengan peraturan yang ada.
 - 4) Cuti dapat dilaksanakan setelah ada persetujuan dari pimpinan perusahaan.
- b. Cuti besar : Cuti besar diberikan oleh perusahaan selama dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan masing-masing satu bulan bagi karyawan yang telah bekerja selama enam tahun secara terus menerus pada perusahaan, dengan ketentuan karyawan tersebut tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk kelipatan masa kerja enam tahun. Pengambilan cuti besar satu bulan pertama karyawan akan menerima gaji penuh ditambah dengan service dan pengambilan cuti besar satu bulan ke dua karyawan akan mendapatkan satu bulan gaji ditambah service serta kompensasi setengah bulan gaji.
- c. Cuti haid : cuti haid diberikan kepada karyawan yang memerlukan dan pihak perusahaan dapat memberikan cuti haid selama dua hari kerja setiap bulannya.

- d. Cuti hamil dan melahirkan : karyawan yang hamil berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter dengan tidak mengurangi hak-haknya (menerima gaji dan lain-lainnya).
-
2. Cuti di luar tanggungan perusahaan : diberikan kepada karyawan paling lama satu bulan karena hak cuti karyawan telah habis dipergunakan sedangkan karyawan tersebut memerlukan libur panjang sehubungan dengan kondisi-kondisi sebagai berikut :
 - a. Untuk memulihkan atau menyetatkan kondisi badan yang lemah menurut ukuran pribadi.
 - b. Atas keperluan pribadi mengikuti pendidikan untuk menambah pengetahuannya.
 - c. Atas keperluan pribadi sehubungan dengan sesuatu yang dihadapinya. Karyawan harus mengajukan surat permohonan yang diketahui oleh kepala bagiannya dan diteruskan kepada pimpinan untuk mendapatkan persetujuan atas cuti tersebut maka yang bersangkutan tidak mendapatkan hak-haknya (gaji dan lainnya).

c. Izin tidak masuk kerja

Perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan tetap mendapatkan gaji penuh apabila :

1. Pernikahan karyawan itu sendiri selama tiga hari kerja
2. Pernikahan anak karyawan selama dua hari kerja
3. Pengkhianatan anak karyawan selama dua hari kerja
4. Istri karyawan melahirkan atau gugur kandungan selama dua hari kerja
5. Kematian istri, suami, anak, orangtua, mertua dan menantu selama dua hari kerja
6. Kematian keluarga serumah selama satu hari (saudara kandung / sepupu dari suami atau istri, dan pembantu rumah tangga)

Izin meninggalkan pekerjaan tersebut harus dengan izin atasannya atau dua hari sebelumnya kecuali untuk kematian istri atau suami serta kematian keluarga.

d. Koperasi karyawan

Bank BTN Cabang Bogor menyediakan kopersai untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi karyawan serta membantu karyawan dalam mendapatkan pinjaman dengan bunga rendah.

e. Fasilitas peribadatan

Disediakan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan rohani karyawan dalam menjalankan ibadahnya, dalam hal ini perusahaan menyediakan fasilitas peribadatan berupa mushola.

f. Olah raga

Guna menjaga stamina karyawan agar selalu segar maka pihak perusahaan secara selalu melakukan kegiatan olah raga. Adapun kegiatan olah raga yang dapat diikuti oleh para karyawan seperti : tenis meja, sepak bola, senam, badminton, pencak silat, dan kegiatan olah raga lainnya.

4.2.2 Tingkat Program Kesejahteraan karyawan Pada BANK BTN Cabang Bogor

Untuk mengetahui Tingkat Program Kesejahteraan pada BANK BTN Cabang Bogor maka Penulis telah membuat Tabel Pengukuran Tingkat Kesejahteraan seperti Tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Tingkat kesejahteraan

No.	Nama	Pendapatan
1	Purwadi	Rp950,000.00
2	Nurul Rahman	Rp950,000.00
3	Acep Sulaeman	Rp1,300,000.00
4	Aep Sumarna	Rp1,300,000.00
5	Bobby Hamonangan	Rp1,400,000.00
6	Iwan Mugi Restu	Rp1,400,000.00
7	Supriyadi	Rp1,400,000.00
8	Widodo	Rp1,500,000.00

9	Diana Surya Lesmana	Rp1,500,000.00
10	Agus Prastiyono	Rp1,500,000.00
11	Harun Al Rasyid	Rp1,750,000.00
12	Enda Widjaya	Rp1,750,000.00
13	Elvi Irmayanti	Rp1,750,000.00
14	Daud Iskandar	Rp1,750,000.00
15	Siti Atikah	Rp1,800,000.00
16	Sri Sulastri	Rp1,800,000.00
17	Rosmawati	Rp1,800,000.00
18	Tomi Setiawaan	Rp1,800,000.00
19	Devi Ayu Saraswati	Rp2,000,000.00
20	Danang Noviandi	Rp2,000,000.00
21	Zulkarnaen Siregar	Rp2,500,000.00
22	Arif Suratno	Rp2,500,000.00
23	Hermawan Fauzi	Rp3,000,000.00
24	Budi Prasetyo	Rp3,000,000.00
25	Fatma Laila Fitri	Rp3,000,000.00
26	Heni Widiastuti	Rp3,000,000.00
27	Bayu Oktavian	Rp3,000,000.00
28	Irma Suryani	Rp3,500,000.00
29	Faris Asgaf	Rp3,500,000.00
30	Zaenal Abidin	Rp6,000,000.00

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil wawancara, Pemberian Kesejahteraan menurut pegawai sudah cukup memadai.

4.2.3 Tingkat Kepuasan Karyawan Pada BANK BTN Cabang Bogor

Berdasarkan hasil Quesioner, Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8 Hasil Pengolahan Kuesioner Pernyataan Kepuasan Kerja karyawan

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	42
2	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	38
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	3	5	5	4	4	1	5	3	5	39
5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	44
6	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
7	5	3	4	4	4	4	5	4	2	4	39
8	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	39
9	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	42
10	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	36
11	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	40
12	5	4	5	4	3	5	2	4	3	3	38
13	4	2	4	4	5	4	3	4	5	4	39
14	5	4	4	5	4	3	1	3	5	5	39
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
16	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	40
17	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	35
18	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	34
19	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	42
20	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	40
21	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	37
22	4	3	4	4	3	3	3	4	5	2	35
23	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	34
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	40
27	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	41
28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	35
29	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	39
30	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	40

Tabel 4.9

Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai adalah 39 masuk dalam kategori "Puas"

No	Nama Karyawan	Tingkat Kepuasan
1	Purwadi	42
2	Nurul Rahman	38
3	Acep Sulaeman	40
4	Aep Sumarna	39
5	Bobby Hamonangan	44
6	Iwan Mugi Restu	44
7	Supriyadi	41
8	Widodo	39
9	Diana Surya Lesmana	42
10	Agus Prastiyono	36
11	Harun Al Rasyid	40
12	Enda Widjaya	38
13	Elvi Irmayanti	39
14	Daud Iskandar	39
15	Siti Atikah	43
16	Sri Sulastri	40
17	Rosmawati	35
18	Tomi Setiawaan	38
19	Devi Ayu Saraswati	42
20	Danang Noviandi	40
21	Zulkarnaen Siregar	37
22	Arif Suratno	35
23	Hermawan Fauzi	34
24	Budi Prasetyo	39
25	Fatma Laila Fitri	40
26	Heni Widiastuti	40
27	Bayu Oktavian	42
28	Irma Suryani	35
29	Faris Asgaf	39
30	Zaenal Abidin	40
	Rata-rata	39.33333333

Berdasarkan tabel 4.9 rata-rata Tingkat Kepuasan mempunyai skor 39,33 atau masuk dalam kategori "Puas".

Tabel 4.10

Pengukuran Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Rentan	Tingkat Kepuasan
1	Sangat Puas	41 – 50
2	Puas	31 – 40
3	Cukup Puas	21 – 30
4	Tidak Puas	10 – 20

Sumber : Sugiono (2000)

4.2.4 Hubungan Antara Program kesejahteraan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Mengetahui seberapa besar hubungan antara kesejahteraan yang dilaksanakan Bank BTN Cabang Bogor dengan Kepuasan kerja karyawan maka dapat dihitung nilai koefisien korelasi. Koefisien korelasi diperoleh dengan menyebarkan kuesoner kepada 30 responden, untuk mendapatkan data Kepuasan Kerja (Y), sedangkan data Kesejahteraan (X) yang didapat dari perusahaan. Rincian Tingkat Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11
 Nilai Perhitungan Antara Variabel X dan Variabel Y

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	950,000.00	42	39,900,000.00	9.025E+11	1764
2	950,000.00	38	36,100,000.00	9.025E+11	1444
3	1,300,000.00	40	52,000,000.00	1.69E+12	1600
4	1,300,000.00	39	50,700,000.00	1.69E+12	1521
5	1,400,000.00	44	61,600,000.00	1.96E+12	1936
6	1,400,000.00	44	61,600,000.00	1.96E+12	1936
7	1,400,000.00	41	57,400,000.00	1.96E+12	1681
8	1,500,000.00	39	58,500,000.00	2.25E+12	1521
9	1,500,000.00	42	63,000,000.00	2.25E+12	1764
10	1,500,000.00	36	54,000,000.00	2.25E+12	1296
11	1,750,000.00	40	70,000,000.00	3.0625E+12	1600
12	1,750,000.00	38	66,500,000.00	3.0625E+12	1444
13	1,750,000.00	39	68,250,000.00	3.0625E+12	1521
14	1,750,000.00	39	68,250,000.00	3.0625E+12	1521
15	1,800,000.00	43	77,400,000.00	3.24E+12	1849
16	1,800,000.00	40	72,000,000.00	3.24E+12	1600
17	1,800,000.00	35	63,000,000.00	3.24E+12	1225
18	1,800,000.00	38	68,400,000.00	3.24E+12	1444
19	2,000,000.00	42	84,000,000.00	4E+12	1764
20	2,000,000.00	40	80,000,000.00	4E+12	1600
21	2,500,000.00	37	92,500,000.00	6.25E+12	1369
22	2,500,000.00	35	87,500,000.00	6.25E+12	1225
23	3,000,000.00	34	102,000,000.00	9E+12	1156
24	3,000,000.00	39	117,000,000.00	9E+12	1521
25	3,000,000.00	40	120,000,000.00	9E+12	1600
26	3,000,000.00	40	120,000,000.00	9E+12	1600
27	3,000,000.00	42	126,000,000.00	9E+12	1764
28	3,500,000.00	35	122,500,000.00	1.225E+13	1225
29	3,500,000.00	39	136,500,000.00	1.225E+13	1521
30	6,000,000.00	40	240,000,000.00	3.6E+13	1600
Jumlah	64,400,000.00	1180	2,516,600,000.00	1.69025E+14	46612

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.11, Penulis menggunakan Korelasi Sederhana sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum (x^2) - (y^2)}}$$

$$r = \frac{2,516,600,000.00}{\sqrt{(1.69025E+14)(46612)}}$$

$$r = 0,89$$

Menurut Umar (2002:314) nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai $+1$, yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika, nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X makin besar pula nilai variabel Y atau makin kecil nilai variabel X makin kecil pula nilai variabel Y.
2. Jika, nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu makin besar nilai variabel X makin kecil nilai variabel Y atau makin kecil nilai variabel X maka makin besar pula nilai variabel Y
3. Jika, nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel Y.
4. Jika, nilai $r = 1$ atau $r = -1$, maka dapat dikatakan telah terjadi hubungan linier sempurna, berupa garis lurus, sedangkan

untuk r yang makin mengarah ke angka 0 (nol) maka garis makin tidak lurus.

Batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut (Nugroho, 2005:36) :

1. 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasinya sangat lemah.
2. 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasinya lemah.
3. 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasinya kuat.
4. 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasinya sangat kuat.
5. 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasinya sangat kuat sekali.
6. 1.00 berarti korelasinya sempurna

Untuk dapat menjelaskan hal di atas, penulis mengambil langkah selanjutnya dengan mengambil Uji Hipotesis melalui statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n - 2$$

$$t = \frac{0,89\sqrt{30-2}}{\sqrt{(1-0,89^2)}} = \frac{4,71}{0,455}$$

$$t = 10,35$$

Dengan $dk = n - 2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ atau 5% (test dua pihak) didapat nilai t tabel = 1,7011. Oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, jadi korelasi yang terjadi mempunyai arti.

H_0 : ditolak ; Program Kesejahteraan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja.

Hi : diterima; Program kesejahteraan mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja.

Dari hasil perhitungan tersebut didapat r sebesar 0,89 , maka dapat diartikan bahwa hubungan antara dua variabel sangat kuat. Untuk mengetahui Peranan Program Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja karyawan penulis mengambil langkah selanjutnya dengan menghitung koefisien penentu (Koefisien Determinasi). Setelah r diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari KP (Koefisien Penentu) dengan menggunakan rumus:

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

$$KP = 0,89^2 = 0,7920 (100 \%)$$

$$KP = 79,20 \%$$

Artinya, bahwa program kesejahteraan berperan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 79,20%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada bank BTN Cabang Bogor serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV yaitu menjawab identifikasi dan hipotesis atas Penelitian yang diajukan pada Bab I, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Program kesejahteraan yang disediakan oleh Bank BTN Cabang Bogor saat ini adalah :
 - a. Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis :
 - b. Program kesejahteraan yang bersifat fasilitas :
 - c. Program Kesejahteraan yang bersifat pelayanan :
Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).
2. Tingkat Program Kesejahteraan Karyawan pada BANK BTN Cabang Bogor menyatakan "Cukup Sejahtera".
3. Berdasarkan hasil Quesioner Tingkat Kepuasan Karyawan pada BANK BTN Cabang Bogor mempunyai skor 39,33 atau masuk dalam kategori "Puas".
4. Dilihat dari perhitungan Korelasi Sederhana dengan mengambil sampel sebanyak 30 Pegawai yaitu sebesar $r = 0,89$. Maka dapat diartikan bahwa hubungan antara dua variabel relatif Sangat Kuat.

5. Kontribusi program kesejahteraan terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 79,20%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

5.2 Saran

Agar dalam pelaksanaan Program Kesejahteraan, Bank BTN Cabang Bogor dapat memperhatikan unsur-unsur Kompetensi / Kemampuan, Prestasi kerja, Masa kerja, Pendidikan / Pelatihan, Kedisiplinan dan Kepemimpinan dengan lebih seksama lagi dan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Apabila Program Kesejahteraan diberikan sesuai dengan prestasi kerja dan keahlian karyawannya maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gary Dessler. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Alih bahasa : Eli Tanya. PT. Indeks. Jakarta.
- Gary Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Alih bahasa : Paramita Rahayu. PT. Indeks. Jakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- H. Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- H. Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Husein Umar. 2004. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. ANDI. Yogyakarta.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa : Gina Gania. Erlangga. Jakarta
- Marihot AMH Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Mutiara S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Edisi kedelapan. Alih bahasa : Harry Slamet. PT. Indeks. Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Salemba Empat. Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Tb. Sjafrri Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Triton PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher. Yogyakarta

<http://www.scribd.com> (Diakses 8 September 2009)

Nomor : 11/Dept.SDM/BTN-Bogor/1/2010
Lampiran : -
Perihal : Surat Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Departemen Sumber Daya Manusia PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bogor, yang berlokasi di Jalan Pengadilan No. 13 - 15 Bogor.

Menerangkan bahwa Mahasiswa/i dari Akademik Universitas Pakuan Bogor di bawah ini :

Nama : Agung Prabowo

Universitas : Pakuan

Jurusan : Manajemen

Diterima melaksanakan Riset di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bogor. Demikian Surat Keterangan dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 25 Januari 2010

PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bogor


Piskanto
Branch Manager

Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan) dan kelompok yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Studi mengenai kepuasan kerja dewasa ini menjadi perhatian yang serius dari para manajer perusahaan, karena berkaitan dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja (turn over), kerusakan yang disengaja, dan sebagainya. Hal ini berakibat pada kerugian bagi perusahaan walaupun dampak kerugiannya tidak terlalu jelas tampak. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi.”

A. identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin : LAKI-LAKI PEREMPUAN
4. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA
5. Status Sosial : Kawin Belum kawin

Petunjuk II , silanglah kuesioner dibawah ini dengan ketentuan sebagai berikut : Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju

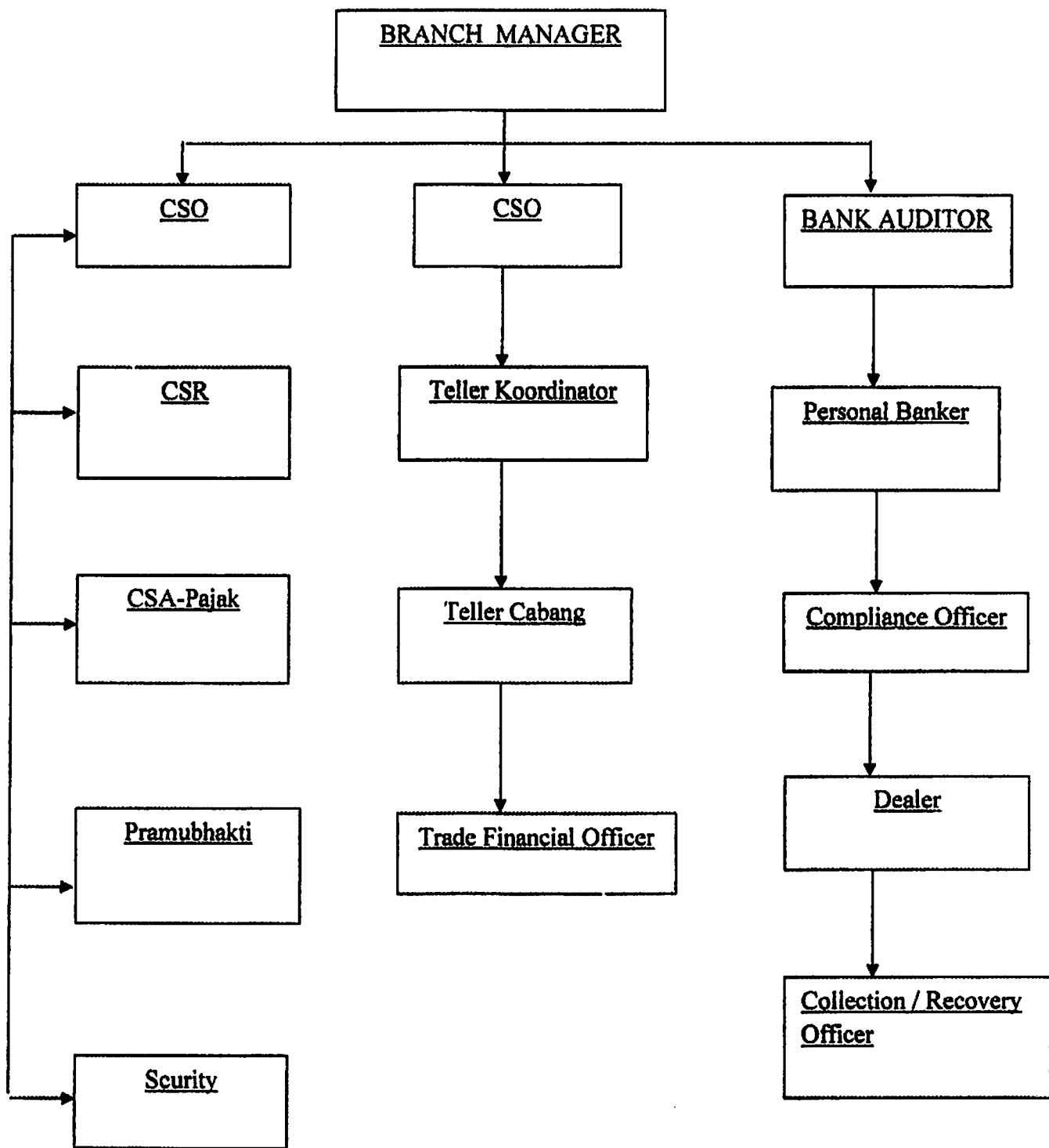
PERNYATAAN KEPUASAN KERJA

1. Saya merasa senang dengan kondisi ruangan tempat saya bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Menurut saya, gaji ditempat saya bekerja masih lebih baik dibandingkan perusahaan lain bagi kesejahteraan karyawan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

3. Hubungan saya dengan teman sekerja sangat menyenangkan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Atasan selalu menghargai hasil pekerjaan saya
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Saya merasa senang atas kebijakan perusahaan yang memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Saya merasa senang atas kebijakan perusahaan yang memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang dalam bekerja sedikit mungkin untuk melakukan kesalahan dalam pekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Saya merasa tidak tertarik untuk pindah atau keluar dari perusahaan ini, karena merasa senang memperoleh kesempatan untuk mendapat kenaikan pangkat dalam bekerja diperusahaan ini
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Saya merasa senang atas kebijakan perusahaan yang memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprendidikan bagus
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Saya merasa senang atas kebijakan perusahaan yang memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang berpengalaman dalam bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Saya merasa senang atas kebijakan perusahaan yang memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang mempunyai gaya pemimpin yang bagus
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Struktur Organisasi Bank Tabungan Negara Cabang Bogor

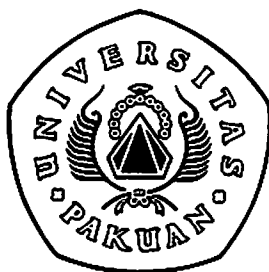


**PERANAN PENGAWASAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU SOL IMITASI
TERHADAP KONTINUITAS PROSES PRODUKSI PADA
PT CATUR KARYA PRAMESTI - BOGOR**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam menempuh
Ujian Negara untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

**Pada
Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS PAKUAN - BOGOR**



Oleh

**Nama : Ika Romania
NRP : 021183110
NIRM : 84.4104700933
No. Ujian : 86.1043402106**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN - BOGOR
1993**

PERANAN PENGAWASAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU SOLIMITASI
TERHADAP KONTINUITAS PROSES PRODUKSI PADA
PT CATUR KARYA PRAMESTI - BOGOR

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam menempuh
Ujian Negara untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Pada
Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS PAKUAN - BOGOR



Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dra. Srie Sudarjati)

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

(Drs. Poernomo, MA)



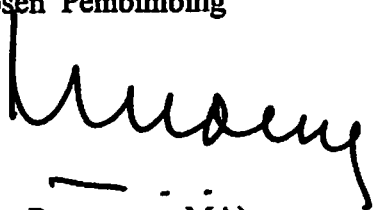
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan

(Dra. Fazariah M, Ak)

Telah disidangkan dan disahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi,
Jurusan Manajemen, Universitas Pakuan Bogor.

Pada tanggal : 20 Oktober 1989

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



(Drs. Poernomo, MA)

Menyetujui,
Dosen Penguji



(Dra. Srie Sudarjati)

KATA PENGANTAR

Sudah merupakan suatu keharusan bagi setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat sebuah karya tulis, dalam hal ini berbentuk sebuah skripsi.

Untuk memenuhi kewajiban tersebut maka penulis menyusun skripsi ini yang berjudul "Peranan Pengawasan Persediaan Bahan Baku Sol Imitasi Terhadap Kontinuitas Proses Produksi Pada PT Catur Karya Pramesti Bogor" sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Adapun bahan yang dipergunakan dalam rangka penyusunan skripsi ini penulis peroleh dari buku - buku hasil perkuliahan dan penelitian yang dilakukan pada PT Catur Karya Pramesti Bogor.

Didalam hal ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun susunan dari skripsi ini banyak kekurangannya. Namun demikian penulis mengharapkan, semoga skripsi ini kiranya dapat berguna bagi kita semua.

Selanjutnya puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan karuniaNya yang memberikan kemampuan pada penulis, sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya. Tak lupa penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Rubini selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Drs. Poernomo MA, selaku dosen pembimbing dimana beliau telah bersedia dan banyak membantu dalam membimbing maupun mendidik penulis sehingga terwujudnya skripsi ini.
3. Para dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengembangan pengetahuan selama perkuliahan berlangsung.
4. Semua rekan-rekan dan segenap keluarga yang telah memberikan dorongan dan bantuan baik moril maupun spirituil kepada penulis.

Semoga kita sukses dalam menghadapi dan menjalani hidup yang semakin banyak rintangannya serta selalu mendapat rahmat dan lindungan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Amien.

P e n u l i s,

(Ika Romania)

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran	7
1.6. Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan	8
1.7. Lokasi Penelitian	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Pengertian Persediaan dan Pengawas an Persediaan	12
2.2. Pengertian Proses Produksi	16
2.3. Jenis-jenis Pengawasan Persediaan dan Organisasi Pengawasan Perse- ediaan	18
2.3.1. Persediaan Menurut Fungsi- nya	18

2.3.2. Persediaan Menurut Jenis dan Posisi Barang Didalam Urutan Pengerjaan Produk	21
2.3.3. Organisasi Pengawasan Persediaan Dalam Suatu Pabrik ...	25
2.4. Pengawasan Persediaan, Tehnik dan Kebijaksanaannya	27
2.4.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persediaan Bahan Baku..	28
2.4.2. Biaya-biaya Yang Timbul Dengan Adanya Persediaan	34
2.4.3. Sistem dan Metode Penilaian Persediaan	42
2.4.4. Analisa Peramalan Kebutuhan Bahan Baku	47
BAB III : TINJAUAN UMUM PT CATUR KARYA PRAMESTI..	52
3.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan ...	52
3.2. Struktur Organisasi Perusahaan	54
3.3. Bidang Usaha Perusahaan dan Kegiatan Pemasarannya	64
3.4. Faktor-faktor Yang Mendorong Perusahaan Melakukan Pengawasan Persediaan Bahan Baku	66
3.5. Masalah-masalah Yang Dihadapi Perusahaan Dalam Melakukan Pengawasan Persediaan	68

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Tujuan Perusahaan Melakukan Pengawasan Persediaan	72
4.2. Kegiatan Produksi Pada PT Catur Karya Pramesti	74
4.3. Pengawasan Persediaan Yang Dilakukan Oleh PT Catur Karya Pramesti	86
4.4. Analisa Perhitungan	88
4.4.1. Analisa Korelasi	89
4.4.2. Metode Economic Order Quantity	99
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN	108
5.1. Kesimpulan	108
5.2. Saran	110
DAFTAR KEPUSTAKAAN	113
LAMPIRAN - LAMPIRAN	