



**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN DESAIN  
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**LYSSEN R. SEMBIRING MILALA  
NPM : 08 832 0086**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/3/24

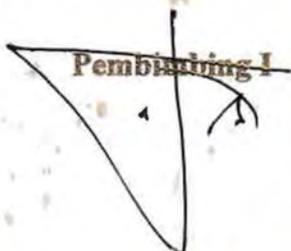
**JUDUL : PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA**

**NAMA : LYSSSEN R. SEMBIRING MILALA**

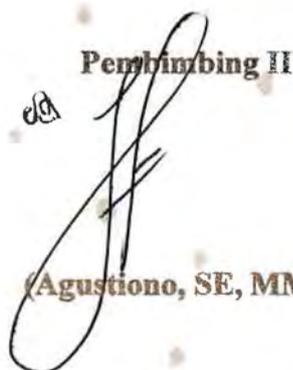
**NIM : 08 832 0086**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

  
Pembimbing I

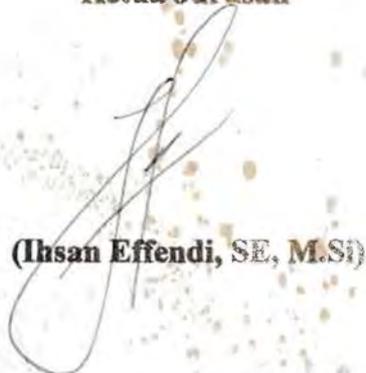
**(Hery Syahrial, SE, M.Si)**

  
Pembimbing II

**(Agustiono, SE, MMA)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

  
(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

**Dekan**

  
(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

**Tanggal Lulus :**

**2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/3/24

## ABSTRAK

Lyssen R. Sembiring Milala. NPM. 088320086. "Pengaruh Program Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Hilon Sumatera". Skripsi 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera, untuk mengetahui apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera dan untuk mengetahui apakah program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi adalah karyawan di PT. Hilon Sumatera yang berjumlah sekitar 40 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Hilon Sumatera yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa program kesejahteraan karyawan dan desain pekerjaan berpengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor intrinsik dari kepuasan kerja terutama faktor pengembangan diri. Perusahaan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Karyawan akan merasa puas bila keahlian dan keterampilannya dapat berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kata Kunci : Program Kesejahteraan, Desain Pekerjaan, Kepuasan Kerja



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
 <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
 <b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian, Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan.....	6
2. Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan Karyawan.....	11
3. Pengertian dan Tujuan Desain Pekerjaan .....	14
4. Teknik dan Faktor yang mempengaruhi Desain Pekerjaan.....	16
5. Pengertian dan Jenis-jenis Kepuasan Kerja .....	18
6. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	22

7. Hubungan Program Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis .....	26

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	28
C. Definisi Operasional .....	28
D. Jenis dan Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data .....	30

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	34
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	34
2. Struktur Organisasi .....	35
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	38
4. Penyajian Data Responden .....	43
5. Penyajian Data Angket Responden.....	457
B. Pembahasan.....	53
1. Uji Validitas dan Realibilitas .....	535
2. Regresi Linier Berganda.....	56
3. Uji Hipotesis.....	58
4. Koefisien Determinasi.....	59

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diraih jika produktivitas dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dengan demikian organisasi yang akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dapat memainkan variable kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative dan yang berbeda dari pemikiran objektif. Menurut Siagian (2008: 295), “Kepuasan kerja adalah cara pandang seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti berkurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang; keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan di tempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan; mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk melihat apakah kepuasan kerja karyawan maksimum atau minimum dalam pekerjaannya dapat dilihat dari tiga hal yaitu tingkat absensi, mentalitas kerja dan tingkat *turnover* karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diukur dari kualitas karyawan melakukan pekerjaan menunjukkan hasil yang meningkat, sedangkan yang diukur dari tingkat *turnover* karyawan menunjukkan penurunan jumlah karyawan.

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kepuasan kerja yang akan bermuara pada dedikasi karyawan kepada perusahaan, disiplin yang tinggi dan loyalitas kepada perusahaan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dari karyawan untuk mencapai sasaran organisasi/perusahaan.

Perusahaan/organisasi melakukan program kesejahteraan kepada karyawan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Karyawan pada umumnya selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan karyawan juga mengharapkan kesejahteraan terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Oleh karena itu, perusahaan dalam menyusun program kesejahteraan bagi karyawan hendaknya didasarkan kepada kebutuhan karyawan dan kemampuan dari organisasi atau perusahaan.

Selain program kesejahteraan, untuk mencapai suatu tujuan organisasi dibutuhkan juga struktur organisasi yang baik. Dalam struktur organisasi terlihat adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing individu yang berada dalam organisasi. Struktur organisasi menggambarkan pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan yang akan dilaksanakan harus didesain dengan sebaik mungkin. Dari pernyataan tersebut, terlihat jelas bahwa desain pekerjaan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi.

Desain pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, ini dapat digambarkan secara singkat yaitu desain pekerjaan menghasilkan bentuk dan persyaratan pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh para karyawan. Bila desain pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan keinginan para karyawan maka para karyawan akan senang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Akhirnya pengaruh desain pekerjaan dengan kepuasan kerja sangat besar kaitannya.

Desain atau rancangan pekerjaan harus didesain sebaik mungkin sesuai dengan bidang perusahaan agar dapat memberikan suatu manfaat baik kepada organisasi maupun kepada karyawan. Manfaat terhadap organisasi merupakan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Sedangkan manfaat kepada karyawan adalah pengembangan karier dan perlakuan adil sehingga menimbulkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Begitu pula yang terjadi pada PT. Hilon Sumatera yaitu sebuah perusahaan yang bergerak lama bidang pengolahan spring bed (pabrik spring bed).

Produksi akan meningkat apabila seluruh karyawan mampu dan mempunyai pemahaman terhadap desain pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya, dengan kepuasan kerja tersebut karyawan akan sungguh-sungguh dan sepenuhnya memberikan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Fenomena yang dijumpai di PT. Hilon Sumatera kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan yang dapat berakibat hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal atau bahkan bisa mengakibatkan kerusakan hasil produksi. Bila hasil produksi tidak maksimal dan menurun maka bisa berdampak menurunnya produktivitas perusahaan secara total. Dampak lainnya adalah kurangnya kesediaan dari karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan, dimana karyawan yang menunjukkan keengganan bekerja akan mengakibatkan dampak yang banyak sekali, diantaranya adalah absensi, kegelisahan dalam bekerja dan lain sebagainya.

Bertitik tolak dari uraian di atas penulis berkeinginan memilih judul skripsi sebagai berikut : “Pengaruh Program Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera?

2. Apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera?
3. Apakah program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera.
2. Untuk mengetahui apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera.
3. Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian, Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan

###### a. Pengertian Program Kesejahteraan

Dalam upaya mendorong, meningkatkan serta memberi dasar motivasi kerja kepada karyawannya, maka sangat diperlukan adanya fasilitas sebagai sarana penunjang dalam peningkatan kesejahteraan karyawan. Penyediaan fasilitas ini bertujuan agar karyawan lebih giat dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan demikian akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Program bagi peningkatan kesejahteraan diberikan kepada karyawan semata-mata karena memandang karyawan juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaannya, dan sebagainya.

Program kesejahteraan menurut Hasibuan (2007 : 171) adalah “Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat”.

UU RI No.13 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Program kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja

yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Sementara itu pengertian program kesejahteraan karyawan menurut Gary Dessler (2004 : 444), "Program kesejahteraan karyawan adalah sejumlah ganjaran (baik material maupun non material) yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan merupakan kebijaksanaan dari perusahaan kepada semua karyawannya berupa balas jasa pelengkap dan diberikan secara periodik yang bertujuan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Balas jasa tersebut ada yang bersifat ekonomis/ material namun dan ada pula yang bersifat non material.

Balas jasa yang bersifat ekonomis/material bertujuan untuk memberikan suatu keamanan ekonomi berupa pembayaran stimulan. Sedangkan balas jasa yang bersifat non material berupa pemberian kesenangan terutama diwujudkan pada kegiatan-kegiatan sosial dan kesejahteraan yang bersifat memudahkan atau meringankan berupa pelayanan bagi karyawan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan**

Dalam suatu perusahaan yang menyelenggarakan program program kesejahteraan karyawan tentunya telah mempunyai suatu tujuan yang akan saling memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2009 : 160) mengemukakan pendapatnya mengenai tujuan pemberian program kesejahteraan karyawan yang dibagi dalam dua bagian, yaitu bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan antara lain (1).Dapat meningkatkan hasil,

(2).Mengurangi perpindahan karyawan, (3).Meningkatkan semangat kerja karyawan, (4).Menambah loyalitas karyawan terhadap perusahaan, (5).Menambah peran serta karyawan dalam masalah-masalah perusahaan, (6).mengurangi keluhan-keluhan, (7).Mempengaruhi berkurangnya pengaruh serikat pekerja, (8).Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhan pribadi dan kebutuhan sosial, (9).Memperbaiki hubungan masyarakat, (10).Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya, (11).Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohani, (12).Memperbaiki kondisi kerja, (13).Menambah perasaan aman, (14).Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Sedangkan tujuan pemberian program kesejahteraan karyawan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2009) bagi karyawan antara lain : 1) memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau tersedia tapi kurang memadai, 2) memberi bantuan dalam memecahkan masalah-masalah perorangan, 3) menambah kepuasan kerja, 4) membantu kemajuan kepada perseorangan, 5) memberikan alat untuk menjadi lebih mengenakkan karyawan-karyawan lain, 6) mengurangi perasaan tidak aman, 7) memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status, 8) memberikan kompensasi tambahan.

Dengan melihat tujuan program kesejahteraan karyawan di atas, maka semakin jelas bahwa program program kesejahteraan karyawan tidak hanya

memberikan keuntungan kepada satu pihak saja yaitu karyawan, tetapi memberikan keuntungan secara timbal balik pula bagi perusahaan.

Sedangkan manfaat pemberian program kesejahteraan karyawan menurut Ranupandojo dan Husnan (2009 : 269) antara lain: 1) Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif, 2) memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan, 3) menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, 4) memperbaiki hubungan masyarakat, 5) mengurangi pengaruh serikat buruh, baik yang ada maupun yang potensial, 6) mengurangi campur tangan pemerintah dalam perusahaan.

Menurut Handoko (2009 : 87), manfaat dari program kesejahteraan karyawan adalah : 1) Penarikan karyawan yang lebih efektif, 2) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, 3) Penurunan perputaran karyawan dan absensi, 4) Mengurangi kelelahan, 5) Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun waktu yang akan datang, 6) Hubungan masyarakat yang lebih baik, 7) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan, 8) Minimalisasi kerja lembur, 9) Pengurangan ancaman intervensi pemerintah.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan diselenggarakan program kesejahteraan karyawan tersebut akan diperoleh manfaat sebagai berikut :

- a. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- c. Meningkatkan loyalitas karyawan.
- d. Meningkatkan pekerjaan agar lebih efektif.

- e. Melaksanakan hubungan manusiawi yang lebih harmonis.
- f. Menurunkan tingkat absensi.

Ranupandojo dan Husnan (2009 : 270) mengatakan bahwa “Prinsip utama dari program kesejahteraan karyawan ini, sebagaimana program yang lain, adalah agar keuntungan yang diperoleh minimal dapat dipakai untuk menutupi biayanya”. Lebih lanjut Ranupandojo dan Husnan (2009 : 270) menjelaskan tentang prinsip kesejahteraan adalah sebagai berikut :1) Hendaknya diarahkan untuk memuaskan kebutuhan yang sebenarnya, 2) Pelayanan ini hendaknya dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu, 3) pelayanan haruslah menggunakan dasar yang seluas mungkin, 4) biaya program pelayanan ini bisa dihitung dan provisinya ditentukan secara jelas dasar pembelanjannya.

Sedangkan tujuan dan manfaat pemberian program kesejahteraan karyawan menurut Hariandja (2007 : 279) yaitu “untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi”.

Dengan pemberian program kesejahteraan secara tepat pada para karyawan, maka para karyawan akan memberikan pada perusahaan hal-hal yang positif sehingga dapat memperlancar dalam pencapaian tujuan yang diharapkan dari hal tersebut menguntungkan bagi perusahaan. Program kesejahteraan ini meskipun tidak sedikit biayanya, yang dapat melebihi biaya gaji dan upah, sangat luas diterapkan dalam berbagai organisasi perusahaan.

Hal ini dapat dipahami karena di samping berbagai keuntungan di atas, dari

sudut pandang organisasi, biaya yang dikeluarkan khususnya fasilitas pelayanan akan lebih murah melalui pelaksanaan secara berkelompok.

Perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan, terutama dapat terpenuhinya kebutuhan minimum, misalnya kebutuhan pokok, sedangkan kebutuhan lain tergantung kemampuan perusahaan/ pemerintah. Dengan kesejahteraan akan menciptakan rasa aman dalam menghadapi masa depan.

Dengan demikian kesejahteraan karyawan sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus demi terjalinnya hubungan kerjasama untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan balas jasa yang yang diberikan atas hasil kerjanya, sehingga merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Pemberian kesejahteraan harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Demikian pula mengenai bentuk dan jenis dari program kesejahteraan, seperti gaji, asuransi, fasilitas transportasi, pelayanan kesehatan, perumahan, pensiun, dan sebagainya.

Klasifikasi program pelayanan kesejahteraan karyawan menurut Handoko seperti dikutip oleh Hariandja (2007 : 280) antara lain:

- a. *Time Off-Benefit*, yang meliputi hari-hari sakit, liburan cuti, dan alasan-alasan lain.
- b. Jaminan terhadap resiko ekonomi.

- c. Program-program pelayanan yang meliputi program rekreasi, kafetaria, perumahan, bea siswa pendidikan, fasilitas pembelian, konseling finansial dan legal, dan lain-lainnya.
- d. Program yang diharuskan oleh undang-undang.

Sementara klasifikasi program kesejahteraan karyawan menurut Dessler seperti dikutip Hariandja (2007) antara lain :

- a. Upah untuk tidak bekerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, cuti sakit, dan uang pesangon.
- b. Program asuransi yang meliputi kompensasi karyawan, asuransi jiwa, asuransi rumah sakit, medis, dan cacat.
- c. Program pensiun yang meliputi *social security* dan rencana pensiun.
- d. Program dinas karyawan yang meliputi program jasa personel (*credit union*, jasa konseling, employee assistant, jasa personel lain, misalnya liburan, program penurunan berat badan, program adopsi, *country club* perusahaan, *subsidy cultural*, program makan siang dan belajar, dan asisten rumah), program jasa yang berhubungan dengan kerja, misalnya pengasuhan anak yang disubsidi (*subsidized child care*), dan perawatan orang tua (*elder care*).
- e. Program program fleksibel yang meliputi preferensi karyawan atas aneka macam program dan pendekatan kafetaria (*the cafeteria approach*).

Jika dilihat dari kedua pendapat di atas, program kesejahteraan karyawan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu :

- a. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu.
- b. Jaminan terhadap resiko kerja.
- c. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan.
- d. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan.
- e. Program yang diharuskan oleh undang-undang.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2009) merinci bentuk-bentuk program kesejahteraan sebagai berikut :

- a. Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis :
  - 1). Pensiun.
  - 2). Asuransi.
  - 3). Pemberian kredit.

- b. Kesejahteraan yang Bersifat Rekreasi :
  - 1). Olahraga.
  - 2). Kegiatan sosial.
  - 3). Kesenian.
- c. Kesejahteraan yang Bersifat Pemberian Fasilitas :
  - 1). *Cafeteria*.
  - 2). Pusat pembelian.
  - 3). Perumahan.
  - 4). Fasilitas kesehatan.
  - 5). Fasilitas pendidikan.

Menurut Moekijat (2005 : 167) mengemukakan bentuk-bentuk program kesejahteraan karyawan antara lain sebagai berikut, "Kesejahteraan karyawan pada pokoknya ada tiga macam, yaitu kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis, memberi kesenangan, dan memudahkan". Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk program kesejahteraan pada pokoknya ada dua macam, yaitu kesejahteraan yang bersifat materi dan non materi. Program kesejahteraan yang bersifat materi bertujuan memberikan suatu keamanan ekonomi berupa pembayaran stimulus, sedangkan program kesejahteraan yang bersifat non material berupa pemberian kesenangan terutama ditujukan pada kegiatan-kegiatan sosial dan kesejahteraan yang bersifat memudahkan atau meringankan berupa pelayanan bagi karyawan. Akan halnya pemberian upah insentif, pemberian berbagai program dan program peningkatan kesejahteraan karyawan juga diharapkan dapat memicu semangat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengertian dan Tujuan Desain Pekerjaan

#### a. Pengertian Desain Pekerjaan

Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan perusahaan. Tanpa adanya pekerjaan yang akan dikerjakan maka tidak akan terjadi hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Lowongan-lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan merupakan penyebab timbulnya kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tenaga-tenaga kerja yang akan dipekerjakan dalam suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya. Bila departemen personalia hendak membantu perusahaan untuk memperoleh dan memelihara satuan kerja yang diinginkan, maka para spesialis personalia perusahaan harus mampu dan mempunyai pemahaman terhadap desain pekerjaan. Desain pekerjaan harus mampu menciptakan pelaksanaan pekerjaan efektif, efisien dan harus sesuai dengan tenaga-tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

Simamora (2006 : 116) mengatakan desain pekerjaan adalah “Proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan maupun perusahaan”.

Pekerjaan yang tidak memuaskan atau terlalu menuntut, akan sangat sulit untuk dilaksanakan oleh karyawan. Pekerjaan yang membosankan dapat menyebabkan perputaran karyawan yang tinggi. Untuk menghindari hal tersebut maka sangat dibutuhkan desain pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut mempunyai fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan yang baik

dengan pekerjaan yang lainnya. Selain itu desain pekerjaan yang baik dapat memotivasi karyawan dan menciptakan kepuasan kerja para karyawan perusahaan. Dengan demikian, desain pekerjaan dapat membantu baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam mencapai tujuannya.

Handoko (2009 : 31) desain pekerjaan adalah “Fungsi penerapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Jadi yang dimaksud dengan desain pekerjaan adalah penentuan jenis-jenis pekerjaan dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dalam pekerjaan atau jabatan tersebut”.

#### **b. Tujuan Desain Pekerjaan**

Tujuan desain pekerjaan secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para karyawan yang memegang jabatan tersebut.

Atas dasar pentingnya peranan yang dimainkan oleh desain pekerjaan dalam kualitas dan kepuasan kerja, maka sangat dibutuhkan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Dari informasi yang dihasilkan oleh analisis pekerjaan akan disusun atau diadakan desain pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan, tujuan dan jenis usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

Menurut Siagian (2008 : 75) pengertian analisis pekerjaan adalah “Usaha sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Menurut Mondy (2008 : 121)

analisis pekerjaan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian ada hubungan yang erat antara desain pekerjaan dengan analisis pekerjaan. Tanpa analisis pekerjaan maka tidak akan dapat mengadakan desain pekerjaan. Analisis pekerjaan sangat dibutuhkan dalam mendesain pekerjaan di dalam perusahaan.

#### 4. Teknik dan Faktor yang mempengaruhi Desain Pekerjaan

##### a. Teknik-Teknik Desain Pekerjaan

Dalam melaksanakan desain pekerjaan sangat dibutuhkan teknik-teknik desain pekerjaan. Teknik-teknik pekerjaan sangat membutuhkan perencanaan. Perencanaan sangat dipengaruhi oleh hal-hal pokok dari pekerjaan tersebut, jenis rencana orang yang melakukan perencanaan, keinginan-keinginan dari pimpinan perusahaan.

Menurut Moekijat (2005 : 97) komponen-komponen pokok yang umum dalam perencanaan pekerjaan yang akan membantu dalam mengembangkan rencana yang efektif. Komponen-komponen ini berupa jawaban atas pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan apakah yang akan dilakukan ?
- 2) Cara atau proses manakah yang akan diikuti ?
- 3) Bagaimana urutan-urutan pekerjaan itu ?
- 4) Meliputi kecakapan atau jenis karyawan yang mana ?

Pertanyaan ini merupakan komponen yang kedengarannya sederhana,

namun merupakan hal yang penting dalam mendesain pekerjaan. Tanpa

mengetahui pekerjaan yang akan dilaksanakan, proses yang akan dijalankan, bagaimana urutannya, persyaratannya apa yang harus dipenuhi oleh pelaksana pekerjaan tersebut, maka akan sangat sulit dalam mendesain pekerjaan yang sesuai dan dapat efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan dan individu-individu yang berhubungan dengan perusahaan.

Menurut Simamora, (2006 : 159-163). Teknik-teknik rancangan pekerjaan atau desain pekerjaan (job design) terdiri dari :

1) Rotasi Kerja (*Job Rotation*)

Praktik ini mengenai penggiliran orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Dengan mengadakan penggiliran atau rotasi itu, orang diharapkan menyelesaikan kegiatan yang lebih banyak, karena setiap pekerjaan meliputi beberapa tugas yang berbeda-beda.

2) Perluasan Kerja (*Job Enlargement*)

Perluasan kerja adalah bentuk dari despesialisasi atau jumlah tugas yang dilaksanakan oleh karyawan. Misalnya, sebuah pekerjaan disusun sedemikian rupa sehingga karyawan tidak melaksanakan misalnya tiga tugas tetapi enam tugas.

3) Pemerayaan Pekerjaan (*Job Enrichment*)

Adalah suatu proses pengembangan karyawan sedemikian rupa sehingga mereka berpikir dan berperilaku seperti manajer dan mememanajementi pekerjaan mereka, dan suatu proses mendefinisi kembali pekerjaan dan peranan dari pemegang jabatan untuk memungkinkan pengembangan semacam itu.

4) Simplifikasi Pekerjaan (*Job Simplification*)

Menganggap bahwa pekerjaan dapat dibagi-bagi ke dalam tugas yang sederhana dan berulang-ulang yang memaksimalkan efisiensi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa aspek pemikiran (perencanaan dan pengorganisasian) merupakan jatah para manajer dan penyelia, sedangkan karyawan hanya semata-mata melakukan tugas yang sudah digariskan manajemen.

b. Faktor yang mempengaruhi Desain Pekerjaan

Menurut Simamora (2006 : 117) dalam melaksanakan desain pekerjaan, para desainer harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi desain pekerjaan, yaitu :

- a. Perbedaan diantara individu
- b. Teknologi yang dilibatkan
- c. Biaya-biaya restrukturisasi pekerjaan
- d. Struktur organisasi
- e. Iklim internal

Faktor-faktor yang akan mempengaruhi rangsangan pekerjaan menurut

Mondy (2008 : 112), yaitu :

- a. Nilai-nilai spesialisasi yang sudah terbukti dan operasi yang berulang-ulang
- b. Perubahan teknologi
- c. Kebijakan-kebijaksanaan serikat buruh
- d. Kemampuan karyawan yang ada sekarang
- e. Persediaan calon karyawan yang ada
- f. Persyaratan interaksi antar pekerjaan di dalam sistem itu
- g. Kebutuhan-kebutuhan psikologis dan sosial manusia yang dapat dipenuhi oleh pekerjaan.

Bila berbagai faktor yang mempengaruhi desain pekerjaan telah dapat dimengerti dan dipahami serta telah adanya usaha penyesuaian maka secara umum akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu sangat diperlukan para desainer pekerjaan untuk melihat faktor-faktor tersebut dan menggabungkannya sehingga terbentuk suatu desain pekerjaan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maupun kepuasan para karyawan.

## 5. Pengertian dan Jenis-jenis Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi

pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerja, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007 : 202), yaitu : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Sementara menurut Hariandja, (2007 : 290), Kepuasan kerja adalah “Sebagai suatu penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, adanya variasi pekerjaan, memberikan sumbangan penting terhadap keberhasilan perusahaan serta adanya umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilaksanakan, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Selain itu situasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, kemahiran, keinginan-keinginan, usia, jabatan, dan juga besar kecilnya organisasi. Fungsi-fungsi personalia mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Personalia dapat membuat kontak langsung dengan para penyelia dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi para karyawan. Disamping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia akan mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

#### b. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin dan produktif, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Berikut ini penulis akan menerangkan jenis-jenis kepuasan kerja menurut Handoko (2009 : 123), yaitu :

- 1) Kepuasan kerja dan kedisiplinan  
Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan artinya, jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik.
- 2) Kepuasan kerja dan umur karyawan  
Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya rendah.
- 3) Kepuasan kerja dan organisasi  
Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi

yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

4) Kepuasan kerja dan kepemimpinan.”

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Sementara menurut Nitisemito (2001 : 202), kepuasan kerja mempunyai jenis-jenis, yaitu:

1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan

Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balasa jasa walupun balas jasa itu penting.

2) Kepuasan kerja diluar pekerja

Kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil pekerjaannya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak”.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Selain itu para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil tidak meragukan.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena sikap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur

dengan kedisiplinan, moral dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

## 6. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Dalam Nitisemito (2001 : 205) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas merupakan generalisasi dari teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya.

## 7. Hubungan Program Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Program kesejahteraan dilakukan oleh perusahaan terhadap kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kepuasan kerja yang akan bermuara pada dedikasi karyawan kepada perusahaan, disiplin yang tinggi dan loyalitas kepada perusahaan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dari karyawan untuk mencapai sasaran organisasi/perusahaan.

Karyawan pada umumnya selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan karyawan juga mengharapkan kesejahteraan terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Oleh karena itu, perusahaan dalam menyusun program kesejahteraan bagi karyawan hendaknya berdasarkan kebutuhan karyawan dan kemampuan dari organisasi atau perusahaan.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, adanya variasi pekerjaan, memberikan sumbangan penting terhadap keberhasilan perusahaan serta adanya umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilaksanakan, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Selain itu situasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemahaman yang

lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, kemahiran, keinginan-keinginan, usia, jabatan, dan juga besar kecilnya organisasi.

Hubungan kepuasan kerja dengan desain pekerjaan dapat digambarkan secara singkat yaitu desain pekerjaan menghasilkan bentuk dan persyaratan pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh para karyawan. Bila desain pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan keinginan para karyawan maka para karyawan akan senang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Akhirnya pengaruh desain pekerjaan dengan kepuasan kerja sangat besar kaitannya.

Beberapa bentuk kepuasan kerja karyawan antara lain ialah :

- a. Kesenangan kerja, yaitu perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Perasaan adil, yaitu perasaan-perasaan diperlukan adil berdasarkan kemampuan/keterampilan dan persyaratan dalam menduduki suatu jabatan atau pekerjaan.

## B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Ratna Sulistyarini (2006), dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Di Klaten”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Sahabat Di Klaten dengan nilai  $t_{hitung}$  3,174 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}$  (3,174 > 2,000). Desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan

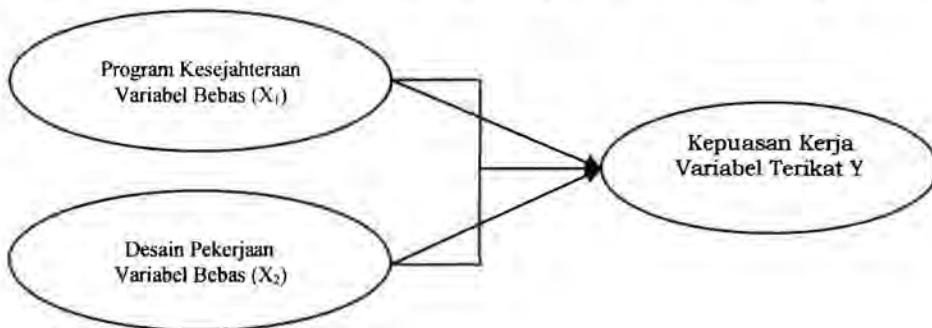
kerja karyawan pada CV. Sahabat Di Klaten diperoleh nilai 2,275 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,275 > 2,000$ ). Sementara program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Sahabat Di Klaten dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,080 > 2,70$ ) dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Sahabat Di Klaten.

Sari Novi Yunita (2011) “Pengaruh Program Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang dengan jumlah responden sebanyak 91 orang bertujuan untuk melihat pengaruh program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh bahwa program kesejahteraan dan desain pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Sementara Dadan Hamdani (2006) dengan judul “Analisis Hubungan Desain Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Penerbitan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia”. Desain pekerjaan memiliki hubungan yang sedang dan nyata dengan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan yang memiliki hubungan sedang dan nyata dengan kepuasan kerja adalah keanekaragaman keterampilan, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan lainnya memiliki hubungan rendah dan tidak nyata, yaitu identitas tugas

dan signifikansi tugas. Hal ini menunjukkan karyawan membutuhkan otonomi yang lebih luas dan keterampilan yang lebih beragam dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari pernyataan di atas, pengaruh program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan secara singkat.



**Gambar II.1. Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

1. Program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera.
2. Desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera.
3. Program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Hilon Sumatera.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2009 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Hilon Sumatera yang berlokasi di Jalan Letjend Jamin Ginting Km.11 No.64A Medan Indonesia, Telepon (061) 8366401.

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan tiga bulan dimulai bulan Juli 2012 sampai dengan Oktober 2012, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		Juli 2012				Agustus 2012				September 2012				Oktober 2012			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Proposal			■													
2	Seminar Proposal					■											
3	Pengumpulan Data						■										
4	Analisa Data							■									
5	Penulisan Skripsi									■							
6	Bimbingan Skripsi										■						

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2009: 72) : “Populasi adalah seluruh objek yang diteliti”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Hilon Sumatera yang berjumlah sekitar 40 orang.

### 2. Sampel

Menurut Budiman Chandra (2008: 32), ”Sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT. Hilon Sumatera menggunakan teknik penarikan sampel metode sensus dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Hilon Sumatera yang berjumlah 40 orang.

## C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah program kesejahteraan dan desain pekerjaan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat. Kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1) Program Kesejahteraan sebagai variabel bebas dengan simbol  $X_1$

2) Desain pekerjaan sebagai variabel bebas dengan simbol  $X_2$

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
SITAS MEDAN AREA sebagai variabel terikat dengan simbol Y

Pada tabel III.2 berikut, menggambarkan defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala
Program Kesejahteraan (X <sub>1</sub> )	Proses Pemberian balas jasa pelengkap (material dan non material kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan yang tujuannya untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat	1. Asuransi Kesehatan 2. Pemberian Kredit 3. Perumahan 4. Fasilitas Kesehatan 5. Fasilitas Pendidikan	Skala likert
Desain Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	Proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya didalam perusahaan	1. Persyaratan Kerja 2. Performa Pekerjaan 3. Pengembangan Jabatan	Skala likert
Kepuasan Kerja (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan	1. Moral Kerja 2. Kedisiplinan 3. Prestasi Kerja	Skala likert

Sumber : Ranupandjo (2009), Hasibuan (2007), Diolah

#### D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)4/3/24

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2005 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel III.3 berikut :

**Tabel III.3**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009 : 87)

## F. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas

menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah karyawan diluar dari penelitian ini.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

## 2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis regresi linear berganda, dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- $X_1$  = Variabel bebas (Program Pekerjaan)
- $X_2$  = Variabel bebas (Desain Pekerjaan)
- o = Konstanta
- $\beta_{1,2}$  = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0$  diterima

c. Analisis Koefisien Determinan

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( $\text{adjusted } R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Perusahaan

PT. Hilon Sumatera yang didirikan pada tanggal 1 Maret 1998, terletak di Jalan Jamin Ginting Km. 11 No. 64-A Kecamatan Medan  $\equiv$  Tuntungan merupakan salah satu grup perusahaan PT. Hilon yang tersebar di beberapa propinsi di Indonesia sejak tahun 1989 ditandai dengan berdirinya PT. Hilon Indonesia di Ibukota Jakarta. Grup perusahaan PT. Hilon di Indonesia merupakan anak perusahaan dari Daeyang Industrial, Co. Ltd, yang sudah berdiri sejak tahun 1970, bergerak dalam bidang textile merupakan satu-satunya di Indonesia yang memproduksi *padding* (bahan pengisi bantal), *quilting* (selimut kapas), *bedding goods* (seprai), *high density padding* (bahan pengisi bantal kepadatan tinggi), *hard pad* (bantalan keras) dan geotextile (geotekstil). dengan dukungan beberapa pabrik yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Bahan baku yang digunakan adalah kapas dan kain.

Pabrik PT. Hilon Sumatera mulai aktif berproduksi serta sekaligus memasarkan hasil produksi yang berupa bahan baku Padding dan Carded Fiber dimulai pada pertengahan Juni tahun 1998. Kemudian pada awal Agustus 1998, 5 unit mesin Quilting dan 20 unit mesin jahit dynamo didatangkan dari Jakarta dengan tujuan untuk menambah jenis atau keragaman produksi disamping Padding dan Carded Fiber, sehingga pabrik semakin aktif

berproduksi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/3/24

PT. Hilon Sumatera dalam menjalankan aktifitasnya dipimpin langsung oleh Mr. Ahn Sang Wook yang berasal dari Seoul Korea sebagai Presiden Direktur dengan dukungan 10 orang staff dan 30 orang karyawan pabrik. PT. Hilon Sumatera dalam memasarkan hasil-hasil produknya dengan memakai merk “Hilon” yang merupakan merk yang telah dikenal tidak hanya di Indonesia namun juga di luar negeri, yaitu: Korea, Amerika, Australia, Inggris, India, Bangladesh dan sebagainya juga didalam negeri seperti Aceh, Padang, Pekanbaru, Batam dan daerah-daerah lain. Sedangkan Customer PT. Hilon Sumatera terdiri dari Hotel-hotel berbintang, Pabrik Furniture, Toko-toko Bedding Goods, rumah sakit dan sebagainya. PT. Hilon Sumatera juga membuka toko khusus dengan harga pabrik di lokasi PT. Hilon Sumatera Jl. Jamin Ginting Km. 11 No. 64 A Medan-Tuntungan.

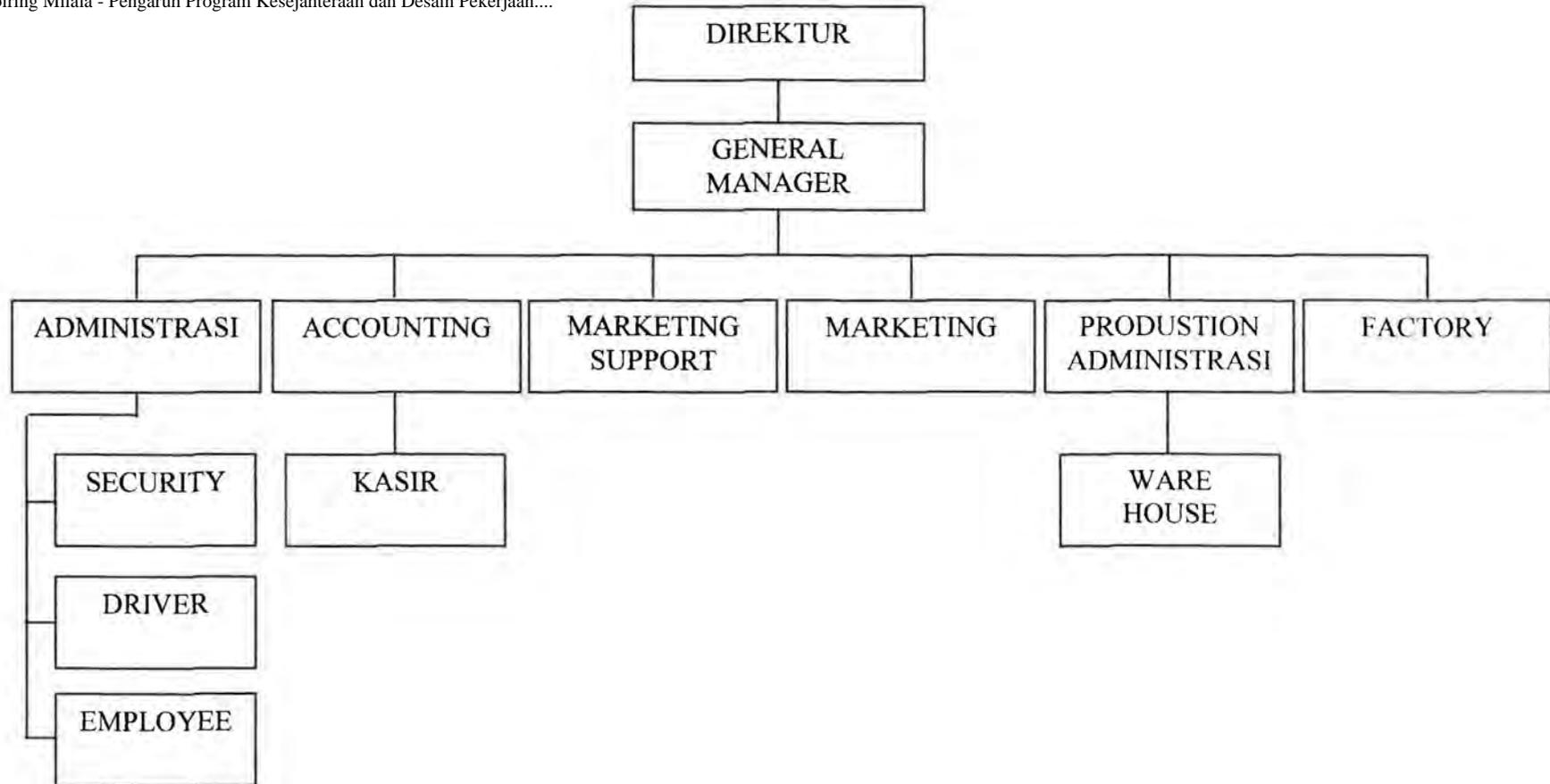
## **2. Struktur Organisasi**

Untuk setiap badan usaha dalam rangka mencapai tujuan maka diperlukan struktur organisasi yang teratur. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan teratur akan memudahkan melakukan kontrol secara langsung kepada setiap bagian oleh pimpinan perusahaan.

Untuk menciptakan dan menjamin kesatuan arah dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi tersebut merupakan suatu gambaran skematis tentang hubungan kerja sama antara orang-orang yang berada pada suatu badan usaha yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penyusunan struktur organisasi harus

disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan. Hal ini sangat berkaitan dengan besar perusahaan dan cakupan aktifitasnya.

Struktur organisasi PT. Hilon Sumatera Medan merupakan struktur organisasi yang menggambarkan bagian tugas dan tanggung jawab secara vertikal. Ini berarti setiap individu di dalam perusahaan hanya bertanggung jawab pada satu orang atasan. Pada PT. Hilon Sumatera Medan kekuasaan tertinggi pada direksi yang bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan kegiatan proses produksi di dalam perusahaan. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut ini :



Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Hilson Sumatera  
Sumber : PT. Hilson Sumatera, 2012

### 3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Dari struktur organisasi PT. Hilon Sumatera, dapatlah diuraikan tugas-tugas dari masing-masing bagian sebagai berikut :

#### a. General Manager

Sebagai pimpinan perusahaan general manager memiliki peran yang sangat penting di dalam pelaksanaan kegiatan proses produksi. Adapun tugas dan tanggung jawab General Manager adalah:

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan perusahaan sesuai yang diatur dalam ketentuan-ketentuan serta anggaran dasar perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijaksanaan di bidang produksi, teknik, pengolahan, tenaga kerja, keuangan dan pemasaran serta perluasan atau pengembangan usaha.
- 3) Mengkoordinasi pelaksanaan tugas para kepala bagian terhadap bawahannya serta mengawasi pengolahan perusahaan secara umum.

#### b. Sekretaris

Sebagai seorang sekretaris yang secara langsung membantu direksi, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kebijaksanaan direksi dibidang sekretariat, termasuk pengaturan dokumen, surat menyurat serta melaksanakan pengolahan data dan informasi.

c. Kepala Bagian Pemasaran

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Menyusun perencanaan dan pelaksanaan di bidang pemasaran sekaligus mengelola administrasi pemasaran secara umum.
- 2) Meningkatkan pangsa pasar dengan meningkatkan image perusahaan sekaligus menghindari timbulnya klaim dari konsumen.
- 3) Meningkatkan kelancaran pengiriman produksi.

d. Bagian Penjualan

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Menyusun rencana dibidang penjualan barang-barang hasil produksi dan menentukan strategi pemasaran yang digunakan serta menyelidiki perkembangan persaingan serta mencari pasar baru.
- 2) Menghimpun dan mengevaluasi informasi tentang harga pasar untuk menetapkan kebijaksanaan yang meliputi kebijakan harga.
- 3) Menyusun strategi untuk mendapatkan penghasilan secara maksimum.

e. Staf penjualan

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Melakukan penjualan atas produk perusahaan.
- 2) Melakukan penagihan terhadap piutang yang sudah jatuh tempo.
- 3) Memberikan informasi atau laporan atas piutang yang sulit ditagih.
- 4) Menyetero uang hasil tagihan ke kasir.

f. Operator

Bertugas dan bertanggung jawab menerima pesanan dari konsumen baik melalui media cetak atau media elektronik yang sifatnya berhubungan dengan pemesanan terhadap produk perusahaan yang selanjutnya menyampaikan kepada staf penjualan.

g. Kepala Bagian Keuangan

Kepala bagian keuangan memiliki peranan yang penting karena menyangkut kelancaran proses produksi. Adapun kewajibannya adalah menyusun perencanaan dan pengawasan anggaran belanja perusahaan dan menetapkan ketentuan pelaksanaan dibidang keuangan dan pembiayaan sekaligus mengelola pencatatan keuangan.

h. Bagian Akuntansi

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah menyusun dan mencatat semua transaksi yang terdapat pada perusahaan. Selain itu juga membuat dan menyusun rencana jangka pendek dan jangka panjang dalam bidang akuntansi.

i. Kasir

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Menerima semua uang penerimaan kas dari langganan dan tagihan-tagihan lainnya yang berhubungan dengan transaksi perusahaan.
- 2) Membayar semua biaya yang menjadi kewajiban perusahaan.
- 3) Membuat laporan kas keluar harian

4) Melakukan pencatatan nomor bukti kas keluar pada register bukti kas keluar.

j. Kepala Bagian Produksi

Bertugas dan bertanggung jawab atas saluran kegiatan proses produksi dan menyusun perencanaan, mengarahkan, mengkoordinasikan penggunaan bahan baku, tenaga kerja, mesin-mesin. Selain itu juga melakukan rencana rehabilitasi pada produksi dan memberikan penilaian prestasi kerja yang bertujuan memberi kompensasi.

k. Bagian Teknik

Memiliki peran penting di dalam proses pembuatan bahan baku menjadi barang jadi, karena menyangkut kelancaran penggunaan mesin-mesin. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Membuat rencana dan penggunaan mesin, listrik, alat-alat produksi, rancang bangun dan bertanggung jawab atas pemeliharannya.
- 2) Universitas Sumatera Utara
- 3) Menentukan standart fisik, mutu, mesin, listrik, bangunan dan alat-alat produksi.
- 4) Mengevaluasi pelaksanaan hasil pekerjaan di bidang teknik dan sekaligus membuat laporan pertanggung jawaban hasil kerja.

l. Bagian Pengolahan

Staf pengolahan bertugas untuk melakukan pengolahan bahan baku menjadi barang jadi sesuai dengan jumlah dan spesifikasi produk yang telah ditetapkan.

m. Bagian Pengawasan Mutu

Bertugas dan bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terakhir dan uji coba atas bahan baku yang dihasilkan sebelum dikirim ke gudang. Melakukan penyelidikan terhadap sebab-sebab kesalahan yang mungkin timbul selama pembuatan.

n. Staf Gudang

Staf gudang bertugas sebagai berikut:

- 1) Melakukan penyimpanan terhadap bahan baku dan hasil produksi sampai tiba waktunya untuk digunakan atau dipasarkan.
- 2) Secara rutin mengecek persediaan bahan baku di gudang serta membuat permintaan pembelian terhadap bahan baku yang kurang.

o. Staf Pembelian

Bagian pembelian bertugas sebagai berikut:

- 1) Mencari dan menentukan pemasok bahan baku sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan harga yang paling rendah.
- 2) Membuat surat order pembelian sesuai dengan permintaan staf gudang.

p. Staf Penerimaan

Bagian penerimaan bertugas sebagai berikut:

- 1) Menerima dan memeriksa jenis dan jumlah bahan baku yang dibeli dari pemasok.
- 2) Membuat laporan penerimaan bahan baku.

#### 4. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Hilon Sumatera. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden. Setelah angket disebar, diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

##### a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden yang dijadikan sampel terdiri dari laki-laki dan perempuan.

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1.	Laki – laki	25	71,43
2.	Perempuan	15	28,57
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2012

Berdasarkan data dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71,43%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 28,57%.

##### b. Usia Responden

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berkisar antara 20 tahun sampai dengan 45 tahun ke atas, seperti tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Frekuensi	%
1.	15 – 20 Tahun	5	14,28
2.	21 – 25 Tahun	6	17,14
3.	26 – 30 Tahun	12	34,28
4.	31 – 35 Tahun	10	28,56
5.	36 – 40 Tahun	6	02,86
6.	41 – 45 Tahun	1	02,86
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2012

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 94,26% usia responden paling banyak berusia diantara 15 – 35 tahun dimana pada usia ini adalah usia produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Hilon Sumatera memiliki pegawai dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan lebih meningkatkan kinerjanya.

### c. Pendidikan Responden

Pendidikan formal responden diketahui mulai dari SMU sampai dengan pasca sarjana, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.3**  
**Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Frekuensi	%
1.	SMU	12	34,28
2.	Diploma (D3)	7	20,00
3.	S1	15	42,86
4.	S2	6	02,86
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden tamatan SMU yang berjumlah 12 orang atau sekitar (34,28%) sedangkan tamatan sarjana Muda/Diploma berjumlah 7 orang atau

sekitar (20%), kemudian tamatan S1 berjumlah 15 orang atau sekitar (42,86%) serta tamatan S2 berjumlah 1 orang atau sekitar (2,86%)

#### d. Masa Kerja

Masa kerja pegawai yang terdapat di PT. Hilon Sumatera dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.4**  
**Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Frekuensi	%
1.	< 1 Tahun	17	48,57
2.	1 – 5 Tahun	8	22,86
3.	6 – 10 Tahun	10	14,26
4.	> 10 Tahun	5	14,26
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2012

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden antara < 1 Tahun 17 orang atau sekitar (48,57%), kemudian antara 1 – 5 Tahun berjumlah 8 orang atau sekitar (22,86%), yang memiliki masa kerja antara 6 – 10 Tahun berjumlah 10 orang atau sekitar (14,26%), dan yang memiliki masa kerja antara > 10 Tahun berjumlah 5 orang atau sekitar (14,26%).

### 5. Penyajian Data Angket Responden

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan pengaruh program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 40 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 15 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas  $x_1$

(Program Kesejahteraan), 5 item  $x_2$  (Desain Pekerjaan) dan 4 item untuk variabel terikat  $y$  (Kepuasan Kerja Karyawan).

**a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Program Kesejahteraan ( $X_1$ )**

**Tabel IV.54**  
**Program Asuransi Yang Diberikan**  
**Perusahaan Cukup Baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	25	62.5	62.5	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 22,5% responden mengatakan sangat setuju Program asuransi yang diberikan perusahaan cukup baik, 62,5% responden mengatakan setuju dan responden mengatakan ragu-ragu 15%.

**Tabel IV.6**  
**Program Pemberian Kredit Oleh Perusahaan**  
**Menawarkan Syarat Yang Mudah Bagi Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	25	62.5	62.5	67.5
	5.00	13	32.5	32.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 32,5% responden mengatakan setuju Program pemberian kredit oleh perusahaan menawarkan syarat yang mudah bagi karyawan, 62,5% responden mengatakan setuju dan 5% responden mengatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.7**  
**Penyediaan Rumah Dinas Oleh Perusahaan**  
**Sangat Baik Bagi Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	25	62.5	62.5	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 22,5% responden mengatakan sangat setuju Penyediaan rumah dinas oleh perusahaan sangat baik bagi karyawan, 62,5% responden mengatakan setuju dan 15% responden mengatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.8**  
**Pemberian Jaminan Kesehatan Memacu Anda**  
**Untuk Lebih Semangat Dalam Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	21	52.5	52.5	55.0
	5.00	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 45% responden mengatakan sangat setuju Pemberian jaminan kesehatan memacu anda untuk lebih semangat dalam bekerja, 52,5% responden mengatakan setuju dan 2,5% responden mengatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.9**  
**Adanya Fasilitas Pendidika Yang Diberikan**  
**Dapat Memperbaiki Hasil Kerja Anda**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.5	2.5	2.5
4.00	26	65.0	65.0	67.5
5.00	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 32,5% responden mengatakan sangat setuju Adanya fasilitas pendidika yang diberikan dapat memperbaiki hasil kerja anda, 65% responden mengatakan setuju dan 2,5% responden mengatakan ragu-ragu.

**b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Desain pekerjaan  
(X<sub>2</sub>)**

**Tabel IV.10**  
**Persyaratan Kerja Pada Desain Pekerjaan**  
**Sangat Baik Bagi Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	21	52.5	52.5	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 22,5% responden mengatakan sangat setuju Persyaratan kerja pada desain pekerjaan sangat baik bagi karyawan, 52,5% mengatakan setuju dan 25% responden mengatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.11**  
**Uraian Pekerjaan Pada Desain Pekerjaan**  
**Tidak Sulit Untuk Dikerjakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5	12.5
	4.00	22	55.0	55.0	67.5
	5.00	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 32,5% responden mengatakan sangat setuju Uraian pekerjaan pada desain pekerjaan tidak sulit

untuk dikerjakan. 55% responden mengatakan setuju, 12,5% responden menyatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.12**  
**Dibutuhkan Kreatifitas Dalam Menjalankan Performa**  
**Pekejaan Yang Sesuai Dengan Desain Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	25	62.5	62.5	70.0
	5.00	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 30% responden mengatakan sangat setuju Dibutuhkan kreatifitas dalam menjalankan performa pekejaan yang sesuai dengan desain pekerjaan, 62,5% responden mengatakan setuju dan 7,5% responden mengatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.13**  
**Pengembangan Jabatan Yang Sesuai Dengan Desain**  
**Pekerjaan Perusahaan Terlaksana Dengan Baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	20	50.0	50.0	57.5
	5.00	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 42,5% responden mengatakan sangat setuju Pengembangan jabatan yang sesuai dengan desain

pekerjaan perusahaan terlaksana dengan baik, 50% responden mengatakan setuju, 7,5% responden mengatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.14**  
**Pengembangan Jabatan Yang Sesuai Dengan Desain**  
**Pekerjaan Perusahaan Dilaksanakan Dengan Adil**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5	12.5
	4.00	21	52.5	52.5	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 35% responden mengatakan sangat setuju Pengembangan jabatan yang sesuai dengan desain pekerjaan perusahaan dilaksanakan dengan adil, 52,5% responden mengatakan setuju, 12,5% responden mengatakan ragu-ragu.

### **c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Tabel IV.15**  
**Pekerjaan Yang Saya Lakukan Sesuai**  
**Dengan Keahlian Saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5	12.5
	4.00	22	55.0	55.0	67.5
	5.00	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 32,5% responden mengatakan sangat setuju Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya, 55% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 12,5%.

**Tabel IV.16**  
**Saya Tidak Pernah Merasa Terbebani**  
**Dengan Pekerjaan Saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	15.0	15.0	15.0
4.00	14	35.0	35.0	50.0
5.00	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 50% responden mengatakan sangat setuju selalu Saya tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan saya, 35% responden mengatakan setuju dan 15% responden menyatakan ragu-ragu.

**Tabel IV.17**  
**Saya Memiliki Disiplin Waktu**  
**Untuk Datang Ke Kantor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	14	35.0	35.0	37.5
4.00	17	42.5	42.5	80.0
5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 20% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki disiplin waktu untuk datang ke kantor, 42,5% responden mengatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 35% serta responden yang menyatakan tidak setuju 2,5%.

**Tabel IV.18**  
**Saya Memiliki Prestasi Kerja Yang Tinggi**  
**Untuk Mengerjakan Setiap Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.0	5.0	5.0
4.00	22	55.0	55.0	60.0
5.00	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 40% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki prestasi kerja yang tinggi untuk mengerjakan setiap pekerjaan, 55% responden mengatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 5%.

## B. Pembahasan

### 1. Uji Validitas dan Realibilitas

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang

diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut valid.
- 2). Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 10 orang responden diluar dari responden penelitian. Nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = \text{jumlah kasus} = 10$  dan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh = 0,632.

**Tabel IV.19**

### Validitas Butir Pernyataan Variabel Bebas $X_1$ , $X_2$ dan Variabel Terikat Y

Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0.940	0,632	Valid
P2	0.815	0,632	Valid
P3	0.719	0,632	Valid
P4	0.837	0,632	Valid
P5	0.894	0,632	Valid
P6	0.769	0,632	Valid
P7	0.883	0,632	Valid
P8	0.952	0,632	Valid
P9	0.684	0,632	Valid
P10	0.769	0,632	Valid
P11	0.874	0,632	Valid
P12	0.952	0,632	Valid
P13	0.894	0,632	Valid
P14	0.803	0,632	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

*Corrected item total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada *colom corrected item total correlation* yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Adapun pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 10$ , sehingga  $(0,05:10)$ , diperoleh  $r_{tabel}$  adalah 0,632. Tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 14 butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

**Tabel IV.20**  
**Realibilitas Variabel Bebas  $X_1$ ,  $X_2$**   
**Terhadap Variabel Terikat Y**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Program Kesejahteraan	.902	Sangat reliabel
2	Desain Pekerjaan	.895	Sangat reliabel
3	Kepuasan Kerja	.937	Sangat reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2012).

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 17 menunjukkan bahwa variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel terikat Y mempunyai nilai kemantapan alpha sebesar 0,982. Jika dilihat kedalam skala *alpha cronbach'a* yang telah dikelompokan dalam rentang, maka variabel X dan Y berada dinilai alpha cronbach's 0,81 s.d 1,00 yang berarti data diatas sangat reliabel.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu program kesejahteraan ( $X_1$ ) dan desain pekerjaan ( $X_2$ ), sehingga dapat diketahui pengaruh program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows*.

**Tabel IV.21**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.738	2.287		2.072	.045
	Program Kesejahteraan	.312	.101	.310	2.258	.044
	Desain Pekerjaan	.724	.145	.769	4.987	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2012)

Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,738 + 0,312 X_1 + 0,724 X_2$$

Dimana:

- 1) Konstanta bernilai 4,738 hal ini menunjukkan jika variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) berupa program kesejahteraan dan desain pekerjaan naik sebesar 1%, maka kepuasan kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera akan naik meningkat.
- 2) Variabel program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,312 artinya apabila terjadi peningkatan program kesejahteraan sebanyak 1%, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera akan meningkat sebesar 31,2%.
- 3) Variabel desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,724 artinya apabila terjadi peningkatan desain pekerjaan sebanyak 1%, maka kepuasan kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera akan naik sebesar 40,3%.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  berupa program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel *coefficient*.

**Tabel IV.25**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.738	2.287		2.072	.045
Program Kesejahteraan	.312	.101	.310	2.258	.044
Desain Pekerjaan	.724	.145	.769	4.987	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2012)

Berdasarkan koefisien regresi diperoleh :

1. Variabel program kesejahteraan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,258 > 2,021$ ) sehingga dapat disimpulkan program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera.
2. Variabel desain pekerjaan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,987 > 2,021$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  berupa program kesejahteraan, dan desain pekerjaan terhadap variabel terikat yaitu Y berupa kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera.

**Tabel IV.26**  
**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.740	2	60.870	33.597	.000 <sup>a</sup>
	Residual	67.035	37	1.812		
	Total	188.775	39			

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan, Program Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2012)

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,597 > 4,897$ ) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Hilon Sumatera.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti

model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

**Tabel IV.24**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.626	1.34602	2.921

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan, Program Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2012)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,645. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi ( $KD = R^2 \times 100\%$ ), sehingga diperoleh  $KD = 64,5\%$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 64,5% kepuasan kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel program kesejahteraan dan desain pekerjaan. Proporsi dari nilai ini dapat dikatakan sedang. Sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Variabel program kesejahteraan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,258 > 2,021$ ) sehingga dapat disimpulkan program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera.
2. Variabel desain pekerjaan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,987 > 2,021$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera.
3. Diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,597 > 4,897$ ) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Hilon Sumatera.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Karyawan sebaiknya memperoleh otonomi yang lebih luas terutama otonomi dalam membuat keputusan. Hal ini dapat diwujudkan dengan

pembentukan tim-tim kerja yang anggotanya merupakan perwakilan dari tiap divisi di bawah koordinasi perusahaan.

2. Desain pekerjaan akan mendorong karyawan untuk menggunakan seluruh keterampilan dan keahlian yang dimilikinya secara optimal karena setiap karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata dalam tim kerja. Karyawan akan memperoleh otonomi lebih luas dalam pekerjaannya tanpa dibatasi oleh ruang lingkup divisi.
3. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor intrinsik dari kepuasan kerja terutama faktor pengembangan diri. Perusahaan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Karyawan akan merasa puas bila keahlian dan keterampilannya dapat berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gary Dessler, (2004), **Program Kesejahteraan Karyawan**, BPFE UGM, Yogyakarta
- Handoko T. Hani, (2009), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP., (2007), **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Moekijat, (2005), **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., (2001), **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ranupandjo, Heidjrachman, & Husnan, Suad, (2009), **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Jogiyanto. (2004), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, (2008), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.