

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA INSTALASI RINDU A
DAN RINDU B DI RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**AMILDA TRINGANI SEMBIRING
NIM : 06 832 0217**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2011**

Nama Mahasiswa : Amilda Triugani Sembiring
NIM : 06 832 0217
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Instalasi Rindu
A dan Rindu B Di RSUP Haji Adam Malik Medan

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Pembimbing I

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

Pembimbing II

(Hery Syabrial, SE, MSi)

Diketahui Oleh :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan

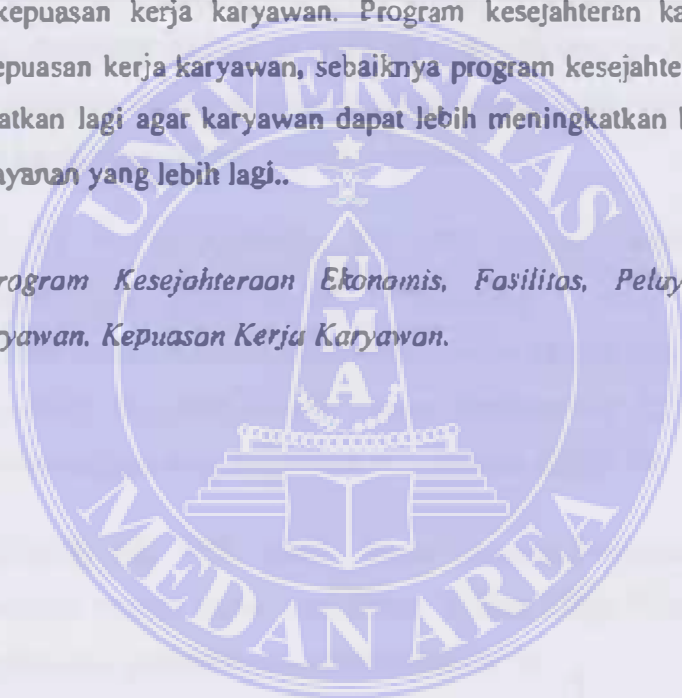


(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar program kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis yang digunakan dengan metode analisis data dan regresi Ordinary Least Square (OLS) dengan bantuan program software SPSS 15.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya program kesejahteraan karyawan ini lebih ditingkatkan lagi agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan yang lebih lagi..

Kata kunci: Program Kesejahteraan Ekonomis, Fasilitas, Pelayanan Kepada Karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat, karunia dan perlindungan-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Instalasi Rindu A dan Rindu B Di RSUP Haji Adam Malik Medan” sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

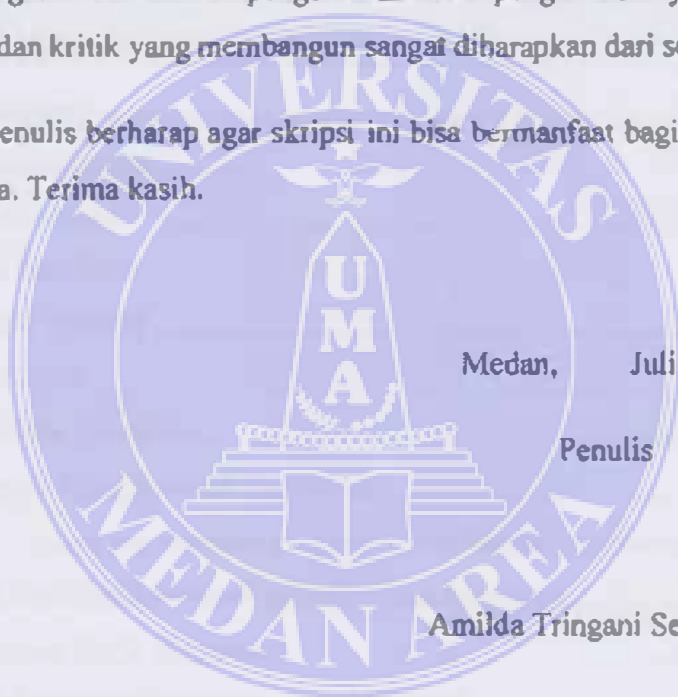
Penelitian dan Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini bisa tersusun dengan baik, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Alifuddin, SE, MEd, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing II, yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Ketua Sidang Meja Hijau yang telah memberikan koreksi dan perhatiannya terhadap skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis selama masa dalam perkuliahan, dan terima kasih juga kepada Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. RSUP Haji Adam Malik Medan yang telah bersedia untuk bekerjasama saat melakukan penelitian.
6. Suamiku P. Siburian dan anakku Alayna Novelita Bebrina Br. Siburian, terima kasih buat doa, dorongan dan telah menjadi penyemangatku dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Orang tua, abang, kakak dan adik ku tercinta, terima kasih atas semua doa, pengorbanan, saran dan nasehat selama penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis, maka saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dari semua pihak.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya. Terima kasih.



Medan, Juli 2011

Penulis

Amilda Tringani Sembiring

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Penelitian Terdahulu	6
2. Program Kesejahteraan Karyawan.....	8
2.1. Tujuan dan manfaat program kesejahteraan karyawan.....	11
2.2. Jenis-jenis program kesejahteraan karyawan.....	12
3. Kepuasan Kerja Karyawan.....	17
3.1. Pengertian kepuasan kerja karyawan	17
3.2. Teori-teori kepuasan kerja.....	18
3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	19
4. Hubungan program kesejahteraan dengan kepuasan kerja.....	21
B. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian	22
1. Kerangka Konseptual	22
2. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel	24

C. Jenis dan Sumber Data	25
D. Teknik Pengumpulan Data	25
E. Batasan Operasional	26
F. Definisi Operasional	26
G. Skala Pengumpulan Variabel	28
H. Metode Analisis Data	29
1. Analisis Deskriptif	29
2. Pengujian Hipotesis	29
3. Analisis Regresi Linear Berganda	30
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	32
A. Analisa	32
1. Latar Belakang Perusahaan	32
2. Gambaran Umum Perusahaan	33
2.1. Visi dan Misi Perusahaan	33
2.2. Tugas Pokok	34
2.3. Fungsi	34
2.4. Struktur Organisasi	34
2.5. Ketenagaan	35
2.6. Kegiatan RSUP Haji Adam Malik Medan	35
2.7. Program Kesejahteraan Dalam Perusahaan	36
B. Pembahasan	39
1. Analisis Deskriptif	39
2. Analisis Regresi Berganda	40
3. Pengujian Hipotesis	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	49

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Absensi Karyawan pada Instalasi Rindu A periode Januari-Juli 2010.....	7
Tabel 2.2	Daftar Absensi Karyawan pada Instalasi Rindu B periode Januari-Juli 2010.....	7
Tabel 2.3	Jenis-jenis Prigram Kesejahteraan Karyawan.....	13
Tabel 3.1	Jumlah Sampel.....	24
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert.....	29
Tabel 4.1	Jumlah Tenaga Kerja Pada RSUP Haji Adam Malik Medan.....	35
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	40
Tabel 4.4	Model Summary b.....	41
Tabel 4.5	Daftar Tabulasi Jawaban Reponden.....	42
Tabel 4.6	Anova.....	43
Tabel 4.7	Uji Signifikansi Individual (Uji t).....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	23
-------------	---------------------------	----



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dalam setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting perlu dianalisis dan dikembangkan dengan memperhatikan waktu, tenaga, dan kemampuannya agar benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Karyawan sebagai bagian dari perusahaan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan/organisasi. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Disamping sebagai penunjang tercapainya tujuan perusahaan karyawan juga mempunyai tujuan, mempunyai perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran, sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu apabila perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan menimbulkan masalah yaitu munculnya ketidakpuasan kerja, kurangnya semangat kerja karyawan, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya semangat untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi. Semua masalah ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaiknya supaya moral kerja dedikasi, kecintaan dan disiplin kerja karyawan meningkat. Karena kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor pendukung untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah terlaksananya "Program kesejahteraan karyawan". Jika program ini dilaksanakan atau diberikan oleh perusahaan karyawan dapat bekerja lebih giat lagi dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Program Kesejahteraan Karyawan memiliki bentuk-bentuk seperti program pensiun, asuransi jiwa, pelayanan kesehatan, pemberian pinjaman, perumahan, penyediaan transportasi, tunjangan hari besar/ raya, cuti, fasilitas rekreasi dsb. Program ini mempunyai tujuan untuk memelihara dan memberi perlindungan terhadap kondisi fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya dapat menciptakan dan mendorong kepuasan kerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Haji Adam Malik merupakan suatu bentuk usaha dibawah naungan pemerintah yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat. Dalam menjalankan organisasi tidak terlepas daripada peranan setiap karyawan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu program kesejahteraan karyawan juga sangat diperhatikan untuk meningkatkan kinerja daripada karyawan di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Karyawan pada RSUP Haji Adam Malik sebagian besar merupakan pegawai negeri sipil tetapi mereka juga sama dengan pegawai lainnya yang memerlukan kepuasan dalam kerja. Mereka juga memerlukan lebih dari sekadar

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne. 1995. *Managing Human Resources*. North America: Mc. Graw- Hill Inc.
- Gomes, Fastino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Malthis, Robert L. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ruky, Achmad. 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Kuesioner Penelitian Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada RSUP Haji Adam Malik Medan di Instalasi Rindu A dan Rindu B

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area:

Nama : **Amilda Tringani Sembiring**
 NIM : **06 832 0217**

Saat ini sedang menyelesaikan sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dari Universitas Sumatera Utara dengan judul “ **PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA INSTALASI RINDU A Dan RINDU B Di RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN**”. Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner yang saya ajukan sesuai dengan pendapat dan pandangan masing-masing. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Reponden

Umur :
 Jenis kelamin :
 Jabatan/golongan :
 Tanda Tangan :

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Kriteria penilaian :
 Sangat setuju (SS) : diberi skor 5
 Setuju (S) : diberi skor 4
 Kurang setuju (KS) : diberi skor 3
 Tidak setuju (TS) : diberi skor 2
 Sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Variabel kesejahteraan ekonomis (Uang makan, uang pensiun, uang transpor, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan atau pendapatan lainnya di laur gaji yang diterima dalam bentuk uang atau tunai).					
1	Jumlah tunjangan yang diterima saat ini tergolong cukup					
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan atau sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Frekuensi tunjangan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan cukup					
		STS	TS	KS	S	SS

4	Dengan tunjangan ekonomis yang anda peroleh anda merasa bahwa perusahaan lebih menekankan kewajiban anda sebagai karyawan daripada hak-hak yang seharusnya anda miliki					
---	--	--	--	--	--	--

Variabel Fasilitas

(Mis; mushala/masjid, ceramah keagamaan, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan/sem nar, cuti, koperasi, toko, izin).

5	Fasilitas(kafetaria, keagamaan olahraga) yang disediakan oleh organisasi/perusahaan untuk membantu kelancaran kerja cukup lengkap dan memadai.					
6	Fasilitas keagamaan yang diberikan membantu dalam pengembangan spiritualitas.					
7	Sarana pengembangan diri yang disediakan cukup membantu dalam menyalurkan bakat.					
8	Pendidikan/seminar yang diberikan mampu menambah profesionalitas dalam bekerja.					

Variabel Program Pelayanan

(Mis; pelayanan pengobatan puskesmas/dokter, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, administrasi dalam mengurus kenaikan pangkat, izin cuti dll).

8	Pelayanan dalam pengobatan bagi karyawan yang membutuhkan tindakan medis sesuai dengan harapan					
10	Asuransi yang diberikan memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.					
11	Pelayanan yang diberikan cukup cepat dan akurat (mis: mengurus izin cuti, kenaikan pangkat, atau masalah administrasi lainnya)					
12	Dalam memberikan pelayanan organisasi/perusahaan bersikap adil terhadap semua karyawan					

Variabel Kepuasan Kerja

13	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya.					
14	Bapak/Ibu akan memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.					
15	Bapak/Ibu selalu menekankan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.					