

UNIVERSITAS DARMA PERSADA
PERPUSTAKAAN

**PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP MOTIVASIKERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DEVISI BIRO KEUANGAN DAN SDM)
PT. WASKITA KARYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan Melekap
Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Oleh :

RIZKI PRILIATAMAYANTI

NIM : 01410031



PERPUSTAKAAN UNIV DARMA PERSADA

No Induk	:	9/ SKR-FEM 105-06
No Klas	:	658-3 JRI-P
Subjek	:	MANAJEMEN SDM
Asal	:	
Dan lain-lain	:	

19-9-06

**UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2005**

**TIDAK BOLEH
DICOPY**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rizki Priliatamayanti
NIM : 01410031
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Strata satu (S – 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan Di PT. Waskita Karya

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan Panitia
Penguji skripsi pada tanggal 2005

Jakarta, *JULI* 2005


Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


(Soekardi Hardjo Sentono S.E)

Menyetujui

1. Pembimbing Materi,


(Drs. Moch. Effendi)

2. Pembimbing Teknis,


(Dini Rahayu S.E)

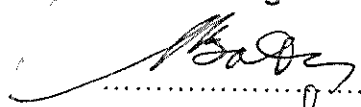
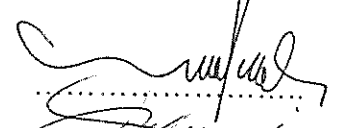
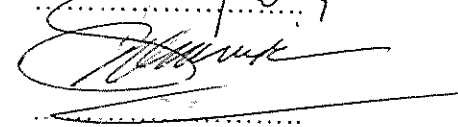
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizki Priliatamayanti
NIM : 01410031
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Program Studi : Strata Satu (S – 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Waskita Karya.

Telah diperiksa, dikaji, dan diujikan dihadapan Panitia Penguji skripsi pada tanggal 11 - Agustus - 2005 dengan hasil

Jakarta. Juli 2005

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Tambat Marsudi	Ketua	
2.	Drs. Moch Effendi	Anggota	
3.	Sukardi Hardjo Sentono, SE	Anggota	

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizki Priliatamayanti

NIM : 01410031

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul " Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Motivasi kerja karyawan Di PT. Waskita Karya ", dibawah bimbingan Bapak Drs. Moch Effendi merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan atau mengcopy dari sebagian hasil orang lain Apabila kemudian hari ditemukan tidak sesuai dengan pernyataan ini, saya bersedia mempertanggung jawabkannya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL
20
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(Rizki Priliatamayanti)

ABSTRAKSI

(A.) Rizki Priliatamayanti : 01410031

(B.) Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Waskita Karya

(C.) xv+86 halaman ; 1984 – 2003 ; 28 tabel ; 1 gambar ; 6 lampiran ; 2005

(D.) Kata Kunci : Motivasi karyawan dengan pemberian kesejahteraan

(E.) Tujuan Penelitian : Pemberian kesejahteraan yang dilakukan oleh PT Waskita Karya bermanfaat bagi karyawan karena dapat mendukung atau merangsang kerja para karyawan dalam bekerja. Dengan pemberian kesejahteraan yang sesuai dengan ketentuan yang ada, maka karyawan dapat termotivasi dalam bekerja lebih dari sebelumnya. Banyak manfaat yang diperoleh dari diselenggarakannya pemberian kesejahteraan khususnya kesejahteraan bagi karyawan maupun keluarga. Oleh karena itu pemberian kesejahteraan sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Metode Penelitian : Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode riset kepustakaan, dan penelitian lapangan dengan wawancara langsung serta membagikan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data yang diperlukan.

Hasil Penelitian : Menggunakan rumus analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,75% atau mendekati 1, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian kesejahteraan dapat memotivasi kerja karyawan, dan koefisien penentu (K_p) diperoleh hasil 56,25% yang berarti bahwa pemberian kesejahteraan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan dan Saran : Pemberian kesejahteraan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan karena membantu memelihara semangat kerja. Dengan pemberian kesejahteraan yang layak dan sesuai dengan ketentuan yang ada maka perusahaan/organisasi dapat membantu kebutuhan para karyawan.

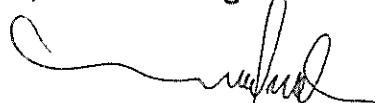
(F) Daftar Pustaka : 10 (1984 - 2003)

(G) Penulis



(Rizki Priliatamayanti)

(H) Pembimbing Materi



(Drs. Moch Effendi)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bismilahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T, karena dengan petunjuk dan rahmatNya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul " Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Waskita Karya".

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan dalam rangka menempuh ujian tingkat akhir untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S-1) dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada (UNSADA), Jakarta.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis mempunyai keinginan untuk mengucapkan / menyampaikan rasa terima kasih penulis kepada :

1. Bapak Drs. Moch Effendi selaku pembimbing materi yang telah sabar membimbing dan memberi petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dini Rahayu S.E selaku pembimbing tehnik yang telah membantu penulis.

3. Bapak Sukardi Hardjo Sentono S.E atas bantuannya mendengarkan keluh-kesah penulis.
4. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Bapak Djoko Wilopo selaku Kepala Bagian Pembinaan Pegawai-BKSDM dan seluruh karyawan PT. Waskita Karya Jakarta.
6. Terima kasih yang tidak akan pernah habis dan terputus-putus yang penulis berikan kepada Ayah Bundaku Tercinta Bapak Muhdi dan Ibu Sutarmi S.Pd yang telah membiayai dan memberi doa restu kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan juga untuk adik koe.
7. Mas Ade Chandra yang selama ini menyemangati penulis baik moril maupun materil, suka maupun duka. *Thanks For all ...!!!*
8. Teman - temanku, Krisma, Novy, Anti, Yana, Toto, Wilman, Retno, Dian, Fian, DeDe, Aa Inu , Demee\$, Kamal dan semua anak-anak UNSADA yang penulis kenal khususnya angkatan 2001, makasih banget.....!!

Penulis menyadari banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, tetapi penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna sabagai bahan masukan bagi perusahaan maupun pembaca .

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta,

2005



(Penulis)



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV. 1 : Tanggapan Responden Tentang Pembayaran Gaji	58
Tabel IV. 2 : Tanggapan Responden Tentang Kenaikan Gaji	58
Tabel IV. 3 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian Uang Makan	59
Tabel IV. 4 : Tanggapan Responden Tentang Bantuan Uang Transport	60
Tabel IV. 5 : Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Raya	60
Tabel IV. 6 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian Inventaris Kendaraan	61
Tabel IV. 7 : Tanggapan Responden Tentang Keberadaan Kantin / Kafetaria	62
Tabel IV. 8 : Tanggapan Responden Tentang Keberadaan Koperasi	62
Tabel IV. 9 : Tanggapan Responden Tentang Pelayanan Kesehatan	63
Tabel IV. 10 : Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Keluarga	64
Tabel IV. 11 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian Cuti	64
Tabel IV. 12 : Tanggapan Responden Tentang Program Kesegaran Jasmani/ Rekreasi	65
Tabel IV. 13 : Tanggapan Responden Tentang Training / Latihan	66

Tabel IV. 14	: Tanggapan Responden Tentang Motivasi Para Karyawan	67
Tabel IV. 15	: Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Yang Memberi Teladan	67
Tabel IV. 16	: Tanggapan Responden Tentang Kegiatan Yang Merangsang Bekerja	68
Tabel IV. 17	: Tanggapan Responden Tentang Keadaan Tempat Bekerja	69
Tabel IV. 18	: Tanggapan Responden Tentang Sarana Dan Prasarana Pendukung	69
Tabel IV. 19	: Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tugas Kepada Karyawan	70
Tabel IV. 20	: Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi kerja	71
Tabel IV. 21	: Tanggapan Responden Tentang Pengambilan Keputusan	71
Tabel IV. 22	: Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi Disiplin	72
Tabel IV. 23	: Tanggapan Responden Tentang Keterbukaan Pimpinan Kepada Bawahan	73
Tabel IV. 24	: Tanggapan Responden Tentang Pembatasan kerja karyawan	73
Tabel IV. 25	: Nilai Gabungan Tentang Pemberian Kesejahteraan	74
Tabel IV. 26	: Hasil Jawaban Nilai Gabungan	74
Tabel IV. 27	: Nilai Gabungan Tentang Motivasi Kerja	75
Tabel IV. 28	: Hasil Jawaban Dari Nilai Gabungan	75
Tabel Lampiran	: Tabel Nilai Skor dari para responden	
Tabel Lampiran	: Tabel Kerja (<i>Work Sheet</i>)	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 : Struktur Organisasi	40



Skripsi ini penulis persembahkan kepada

Ibuku tersayang

sebagai hadiah Ulang Tahun

yang ke- 43

Tanggal 1 September.

Jasa dan Doa mu

Tak akan pernah habis oleh waktu ...



I Love u Mom..

BAB III	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Sejarah Pendirian Dan Perkembangan	
	PT. Waskita Karya	35
	B. Struktur Organisasi, Wewenang dan Tanggung	
	Jawab Organisasi	39
	C. Ruang Lingkup Kegiatan usaha	47
BAB IV	ANALISIS PEMBAHASAN	
	A. Dasar-dasar pemberian kesejahteraan	51
	B. Analisis Pemberian Kesejahteraan Di	
	PT. Waskita Karya	53
	C. Analisis Pengaruh Pemberian Kesejahteraan	
	Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di	
	PT. Waskita Karya	56
	D. Analisis Pembahasan	76
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	78
	B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Riset PT. Waskita Karya
2. Contoh Kuesioner
3. Tabel Work Sheet
4. Tabel Nilai Skor Responden
5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Telah diketahui bahwa produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor motivasi dan faktor kesejahteraan. Dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan para karyawan, motivasi dan kesejahteraan merupakan bagian yang penting. Oleh karena itu yang perlu dipahami dalam suatu organisasi yakni memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi.

Di setiap perusahaan baik negeri maupun swasta, peranan karyawan adalah sangat penting, hal ini disebabkan pencapaian tujuan maupun tugas sangatlah ditentukan oleh dukungan atau partisipasi dari para pegawai tersebut.

Pada umumnya permasalahan yang dihadapi dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu sering terjadi kemangkiran, karyawan yang merasa disingkirkan atau dipojokan dan karyawan yang kurang menyadari terhadap kewajibannya sebagai karyawan. Sedangkan permasalahan tentang kesejahteraan karyawan pada umumnya dirasakan oleh karyawan yang berpenghasilan rendah yaitu biaya untuk

keperluan keluarga, pembagian insentif yang tidak merata, dan kurang adilnya pelayanan dibidang kepegawaian, yang semuanya itu dapat meruntuhkan semangat kerja.

Sehubungan dengan itu agar para karyawan dapat memberikan dukungan atau partisipasi pada tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, ada baiknya dibekali dengan motivasi kerja yang ditunjang dengan pemberian kesejahteraan. Motivasi dan kesejahteraan merupakan dua sisi yang tidak dapat dipisahkan.

Bentuk motivasi dan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa meterial dan imaterial. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang pokok yang harus diperhatikan oleh menejemen perusahaan seperti, pemberian gaji, kenaikan gaji yang sesuai dan tepat waktu serta pelayanan koperasi yang memuaskan. Sedang dalam motivasi inmeterial adalah bukan hal pokok, tetapi harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan seperti, mendapatkan hak cuti kerja (cuti hamil, dan cuti tahunan).

Perlu diingat bahwa kepentingan antara tugas dan pribadi harus dijaga keseimbangannya. Dengan adanya keseimbangan antara kepentingan tugas dan kepentingan pribadi dari para karyawan, maka akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja, yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

Disamping hal tersebut diatas, hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah :

1. Jaminan kesehatan, apabila karyawan sakit tidak akan merasa khawatir karena telah mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Hendaknya jaminan ini tidak hanya diberikan kepada karyawan saja, tetapi juga diberikan kepada keluarga (anak dan isteri), dengan demikian perhatian maupun kesungguhan pegawai dalam bekerja dapat ditingkatkan.
2. Meningkatkan pengetahuan atau keterampilan baik melalui kursus, penataran, pendidikan dan latihan maupun pendidikan lanjut bagi karyawan. Umumnya karyawan menginginkan peningkatan pengetahuan atau keterampilan yang dapat mendorong para pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan diberi kesempatan untuk mengikuti peningkatan pengetahuan dan keterampilan, berarti para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.
3. Promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi bagi para pegawai, dengan promosi tersebut ada kesempatan bagi para karyawan yang berpotensi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dalam hal ini perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengemban tugasnya.

4. Jaminan hari tua, dimana pada umumnya manusia berkeinginan akan adanya jaminan hidup dihari tua. Demikian juga halnya dengan karyawan yang bekerja diperusahaan tentu menghendaki adanya jaminan hari tua. Bentuk jamianan tersebut salah satunya adalah pemberian uang pensiun bagi para karyawan yang sudah tidak bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti " Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Waskita Karya " sebagai judul pembahasan dalam skripsi ini.

B. Perumusan Masalah

Dalam uraian di atas, maka penulis mengambil garis besar dari latar belakang masalah diatas sebagai pokok permasalahan adalah :

1. Bentuk – bentuk kesejahteraan apa saja yang diberikan oleh PT. Waskita Karya kepada karyawan ?
2. Seberapa besar pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Waskita karya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat dari penulisan yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan mengumpulkan data serta informasi tentang hubungan motivasi kerja dengan pemberian kesejahteraan karyawan?
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh antara pemberian kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Waskita Karya.
- c. Sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian untuk memperoleh gelar sarjana (Strata Satu) di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada – Jakarta.

2. Manfaat Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan, ketrampilan, serta aplikasi dari ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan dan kenyataan yang ada di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal pembuatan kebijaksanaan atau keputusan mengenai keputusan tentang motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

D. Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data dalam proses penulisan skripsi ini , penulis mengadakan penelitian yang sesuai dengan kebutuhan pada masa sekarang. Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan datanya adalah :

1. Metode pengumpulan data :

a. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset yang dilakukan oleh penulis dengan jalan membaca buku - buku atau majalah dan sumber data lainnya yang ada di perpustakaan dan PT. Waskita Karya.

b. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset yang dilakukan dengan mendatangi atau meninjau langsung keadaan dil apangan (perusahaan) dengan cara :

1. Wawancara (*Interview*), mengadakan wawancara terhadap para nara sumber untuk mendapatkan data-data sebagai bahan analisis.
2. Observasi, peninjauan dan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan dari objek yang akan diambil. Seperti data jumlah karyawan, data sejarah perusahaan dan data penunjang lainnya.
3. Kuesioner, metode dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden karyawan PT. Waskita Karya

bagian *Biro Keuangan dan SDM* diukur dengan tingkat kesalahan 5% maka ditentukan sampel 40 orang dari populasi sebanyak 45 karyawan. Adapun isi dari kuesioner tersebut adalah pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan-pertanyaan mengenai seputar masalah motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

2. Metode Analisis Data

a. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel x dan y , dimana variabel x adalah pemberian kesejahteraan, sedangkan variabel y adalah motivasi kerja karyawan. Hasil dari analisis tersebut akan didapat angka yang positif dan negatif.

Kuat atau tidaknya hubungan antara variabel x dengan variabel y dapat diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi, nilai koefisien ini -1 sampai dengan 1 . Koefisien korelasi dinyatakan dengan r .

Jika $r = 1$ hubungan x dan y sempurna dan positif (mendekati hubungan sangat kuat dan positif)

Jika $r = -1$ hubungan x dan y sempurna dan negatif (mendekati -1 hubungan sangat kuat dan negatif)

Jika $r = 0$ hubungan x dan y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan pemberian kesejahteraan (Variabel X) dengan motivasi (Variabel Y) digunakan uji koefisien dengan rumus :

Rumus :

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

E. Sistematika Penulisan

Bagian ini menjelaskan tentang gambaran secara sistematis mengenai skripsi ini, dengan maksud agar mempermudah pembahasan dan pemahaman yang diuraikan dalam skripsi ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang alasan pemilihan judul, latar belakang masalah yang diangkat sebagai uraian dari judul, metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data dan sistematika penulisan yang merupakan teknik penulisan untuk mempermudah pemahaman dalam pembuatan skripsi ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang teori maupun pendapat dari pakar yang relevan dengan permasalahan penelitian. Teori atau pendapat tersebut diperoleh melalui buku maupun referensi yang ada hubungannya dengan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang riwayat singkat perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian berikut dengan struktur organisasi perusahaan dan bidang usaha yang telah dijalankan perusahaan.

BAB IV : ANALISIS PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan pembahasan yang merupakan sekaligus inti masalah skripsi ini, penulis berusaha menggunakan analisis-analisa yang dianggap perlu untuk menilai motivasi kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang pada akhirnya penulis akan memberikan kesimpulan atas pembahasan masalah yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan saran yang dapat penulis berikan dan diharapkan dapat memberikan nilai serta manfaat dari hasil penelitian.

