

Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018

Sударsono Efendi Sofyan¹, Herli Efendi²
STEI Darul Quran Minak Selebih Lampung Timur

Abstrak

Keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebuah beban. Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square= 0,370 berarti bahwa pengaruh Program kesejahteraan terhadap komitmen karyawan adalah 0,370 atau 37% dan selebihnya sebesar 63% dipengaruhi faktor yang lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sig. Regression = 0,036 yang < alpha 0,05 , Berarti Hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen Kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018, dapat diterima.

Kata kunci: Keberadaan, Kesejahteraan, Sumberdaya Manusia

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Perusahaan akan menghadapi beberapa trend yang akan menantang keahlian mereka dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, yaitu menuanya populasi, menyusutnya jumlah tenaga kerja, meningkatnya keberagaman angkatan kerja, perubahan sifat pekerjaan, dan hubungan yang baru antara perusahaan dengan karyawan. Keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Hasibuan, Malayu,2007).

Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan

perusahaan dalam menetapkan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan hendaknya dilakukan berdasarkan asas keadilan dan kelayakan serta sesuai dengan undang-undang ketenaga kerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja (Moekijat, 2002).

Selain itu juga, waktu pembayarannya. Perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan karyawan kepada perusahaan semakin besar. Karyawan akan merasa tenang dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi, apabila perusahaan tidak membayar tepat waktu, akibatnya, karyawan menjadi tidak disiplin kerja, tidak loyal kepada perusahaan dan sudah tentu kualitas kerja karyawan akan menurun (Sirait, 2005).

PT. Indosat Tbk, Unit Sribhwno merupakan perusahaan yang bergerak melayani pelanggan dibidang telekomunikasi, dengan menyediakan kartu GSM yang bermerek dagang IM3 dan Mentari. Untuk memenangkan persaingan perusahaan berusaha memelihara karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Salah satu cara memelihara dan mengembangkan karyawan adalah dengan memberikan kesejahteraan bagi karyawan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebuah beban. Sesuai dengan pernyataan Porter dalam artikel Kutjoro, menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen dapat ditandai oleh beberapa sikap diantaranya adalah: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain (Arikunto, 2001)

A. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data Kualitatif

Data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b) Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2) Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang program kesejahteraan, dan komitmen karyawan.

B. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur –literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2) Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a) Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c) Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

C. Teknik analisa data

1) Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya / grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya / grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal (Ghozali, 2001)

2) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen karyawan pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018. Secara umum rumus dasar regresi linear sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

keterangan

Y = Variabel dependen (Komitmen karyawan)

X = Variabel independent (Program kesejahteraan karyawan)

a,b = koefisien-koefisien Regresi

Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji signifikansi koefisien regresi menggunakan rumus t, karena distribusinya mendekati distribusi normal, maka :

Bentuk rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Dimana

$$sb = \frac{\sum se^2}{\sum x^2}$$

Sedangkan

$$se^2 = \frac{\sum y^2 - b^2 \sum x^2}{n - 2}$$

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikan :

- Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- atau
- Jika t hitung $\geq t$ tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak
 - Jika t hitung $< t$ tabel maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Untuk menentukan Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen Kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018, maka penulis menggunakan rumus regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 16.0 tahapannya sebagai berikut:

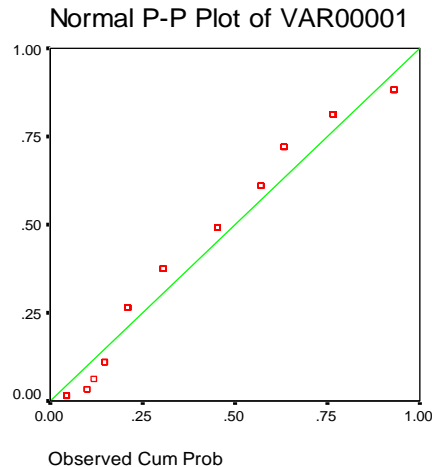
Tabel 1. Hasil skor Instrumen

No Res	X (Program kesejahteraan)	Y (Komitmen karyawan)	X ²	Y ²	XY
1	24	26	576	676	624
2	34	40	1156	1600	1360
3	28	35	784	1225	980
4	33	11	1089	121	363
5	42	26	1764	676	1092
6	26	23	676	529	598
7	44	43	1936	1849	1892
8	35	33	1225	1089	1155
9	42	45	1764	2025	1890
10	13	14	169	196	182
11	39	29	1521	841	1131
12	32	27	1024	729	864
Total	392	352	13684	11556	12131

Sumber : Data primer diolah

Dari data di atas kemudian dihitung menggunakan rumus regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 16.0 yang hasilnya sebagai berikut:

1). Uji Normalitas data



Analisis :

Deteksi normalitas

Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- * Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- * Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Analisis : Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi komitmen karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Hasil uji regresi linear sederhana

Tabel 2. Tabel Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.307	8.80686

a. Predictors: (Constant), Programkesejahteraan

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai $R=0,608$, yang artinya tingkat hubungan antara Program kesejahteraan dengan komitmen karyawan adalah 60,8%. Sedangkan nilai $R\text{ Square}= 0,370$ berarti bahwa pengaruh Program kesejahteraan terhadap komitmen karyawan adalah 0,370 atau 37% dan selebihnya sebesar 63% dipengaruhi faktor yang lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) yaitu komitmen karyawan berubah jika variabel bebas (X) yaitu Program kesejahteraan diubah maka digunakan analisis regresi. persamaan regresi diperoleh dengan menggunakan komputersasi Program SPSS, dengan hasil pada tabel dibawah ini;

Tabel 3 . Nilai Koefisien Regresi Program kesejahteraan terhadap komitmen karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.825	10.033		.581	.574
Programkesejahteraan	.720	.297	.608	2.422	.036

a. Dependent Variable: Komitmen

$$Y = 5.825 + 0,720X$$

Koefisien regresi prestasi kerja ($b=0,720$) menunjukkan bahwa kontribusi variabel Program kesejahteraan terhadap Komitmen karyawan adalah positif artinya jika Program kesejahteraan ditingkatkan menjadi sebesar 1 satuan skor maka akan meningkatkan Komitmen karyawan sebanyak 0,720 satuan skor dan sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan skor Program kesejahteraan maka akan menurunkan Komitmen karyawan sebesar 0,720 satuan skor.

Tabel 4. Tabel Nilai Probabilitas Regresi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455.059	1	455.059	5.867	.036 ^a

Residual	775.607	10	77.561		
Total	1230.667	11			

a. Predictors: (Constant), Programkesejahteraan

b. Dependent Variable: Komitmen

Sig. Regression = 0,036 yang < alpha 0,05

Berarti Hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen karyawan pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018, dapat diterima.

B. Pembahasan

Hasibuan (2007) menyatakan, program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (materil dan non materil) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan yang tujuannya untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat. Sedangkan Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:100).

Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square= 0,370 berarti bahwa pengaruh Program kesejahteraan terhadap komitmen karyawan adalah 0,370 atau 37% dan selebihnya sebesar 63% dipengaruhi faktor yang lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sig. Regression = 0,036 yang < alpha 0,05 , Berarti Hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen Kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018, dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan menggunakan regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai R Square= 0,370 berarti bahwa pengaruh Program kesejahteraan terhadap komitmen karyawan adalah 0,370 atau 37% dan selebihnya sebesar 63% dipengaruhi faktor yang lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sig. Regression = 0,036 yang < alpha 0,05 , Berarti Hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Program kesejahteraan terhadap Komitmen karyawan pada PT. Indosat Tbk, Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018, dapat diterima.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kesepuluh.Edisi Revisi III. Rineka Cipta, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Bumi Aksara

Imam Ghozali, 2001, Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara Indonesia.

Sirait, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta .

Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung