PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN DAMPAKNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

The Application Of Prosperity Programs Has Effect To Employees Discipline At Head Office PT. Pos Indonesia, Ltd Bandung

Oleh :
Riska Puji Lestari
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

The Implementation of employee's welfare programs should be developed based on legal regulations, based on berasaskan fairness and feasibility, and guided by the ability of the company. The goal is to create employee's discipline. The purpose of this research is to understand the implementation of welfare programs. Employee's discipline and examine the impact of the implementation of welfare programs to discipline employees at the Head Office of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

The method that is used in this research descriptive and quantitative research approaches. The population in this research is 410, and using the propotionate stratified random sampling technique (stratified random sample) in order to obtain 80 employees as sample. Techniques of data collection are using interviews, observation, questionnaires, and documentation. Analysis method using Pearson correlation and coefficient of determination, as well as t test using SPSS 12.0 for windows.

The results mentioned implementation of employee benefit programs based on the responses of respondents with good results, while the employee disciplinary showed good results. The results shows strong relationship between the implementation of welfare programs and employees discipline, with contributions amounting to 63% impact, and the remaining 37% is another factor which is not examined by authors such as loyalty, motivation, morale, job satisfaction and others.

Keywords : Welfare Programs, Work Discipline, and the Central Office Employee of PT. Pos Indonesia, Ltd Bandung.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain semakin meningkat, perkembangannya pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan ini agar perusahaan yang bersangkutan dapat bertahan di tengah – tengah persaingan yang ketat, dan perusahaan dapat terus berkembang.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Karyawan adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja kepada karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya dan selain itu karyawan sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi di antaranya surat menyurat. PT Pos Indonesia (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos. Sesuai visi dan misi PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah senantiasa menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. Untuk mengembangkan visi

misi perusahaan PT Pos Indonesia (PERSERO) mempertahankan para karyawannya. Hal ini berkaitan erat dengan program kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat Hasibuan (2007:185). Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan misalnya, dengan memberikan tunjangan hari tua karyawan, memberikan cuti tahunan, memberikan tunjangan kesehatan, menyediakan fasilitas-fasilitas serta memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental para karyawan yang pada akhirnya dapat mendorong disiplin kerja karyawan.

Pembuatan program kesejahteraan karyawan ini tidaklah mudah karena harus menyelaraskan perbedaan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, oleh karena itu hendaknya perusahaan membuat program kesejahteraan karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Bejo Siswanto Sastro hadiwiryo (2002:291) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara pendahulu masalah yang dihadapi pada perusahaan ini bahwa pelaksanaan program kesejahteraan yang diberikan perusahaan belum optimal, yaitu pada pemberian tunjangan hari raya (THR) pada program kesejahteraan ekonomis, yang mengakibatkan penurunan disiplin kerja diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itu Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) berusaha untuk mengatasi penurunan disiplin kerja karyawan serta memperhatikan kebutuhan karyawan dalam program kesejahteraan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, pelaksanaan program kesejahteraan dampaknya terhadap disiplin kerja. Maka penulis mengambil judul : **"Pelaksanaan Program Kesejahteraan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung".**

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peusahaan, Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan pelaksanaan program kesejahteraan dan disiplin kerja yang berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan suatu kebijakan yang relevan.
2. Hasil Penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai program kesejahteraan karyawan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu literature dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Perusahaan memberikan program kesejahteraan untuk karyawan merupakan bentuk nyata bahwa perusahaan peduli terhadap para karyawannya, sehingga karyawan akan merespon positif terhadap bentuk perhatian perusahaan tersebut dengan bekerja lebih giat lagi sehingga hal tersebut mencapai tujuan perusahaan.

Berikut pengertian program kesejahteraan menurut pandangan para ahli, kesejahteraan karyawan menurut **Malayu Hasibuan (2007 : 185)** adalah : "Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan karyawan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat".

Indikator-indikator dari program kesejahteraan menurut **Malayu Hasibuan (2007:188)** yaitu :

1. Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi diatas pembayaran pokok. Jenis-jenis program kesejahteraan ini terdiri atas :

- Uang pensiun
- Uang lebaran/Natal (THR)
- Pakaian dinas
- Uang pengobatan

2. Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitas

Program ini ditujukan untuk memudahkan atau meringankan dan biasanya sangat diperlukan oleh para karyawan.

Yang termasuk dalam kelompok ini adalah :

- Sarana kerohanian
- Sarana olahraga
- Koperasi
- Cuti/istirahat
- Ijin

3. Program Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

Merupakan suatu bantuan seperti memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Program kesejahteraan yang bersifat pelayanan meliputi : asuransi (JAMSOSTEK)

Dengan adanya program kesejahteraan dapat mendorong disiplin kerja karyawan agar lebih tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan selain itu untuk mempertahankan karyawannya dalam jangka panjang. Menurut **Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:291)** adalah : "Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Indikator-indikator dari disiplin kerja menurut **Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:291)** adalah :

1. Kehadiran

   Kehadiran adalah kehadiran karyawan setiap harinya didalam perusahaan. Kehadiran dapat diartikan pula dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Mentaati peraturan yang berlaku

   Mentaati peraturan yang berlaku adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku.

3. Sanksi hukuman

   Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

4. Tanggung jawab

   Adanya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

5. Keteladanan pimpinan

   Keteladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

6. Ketegasan

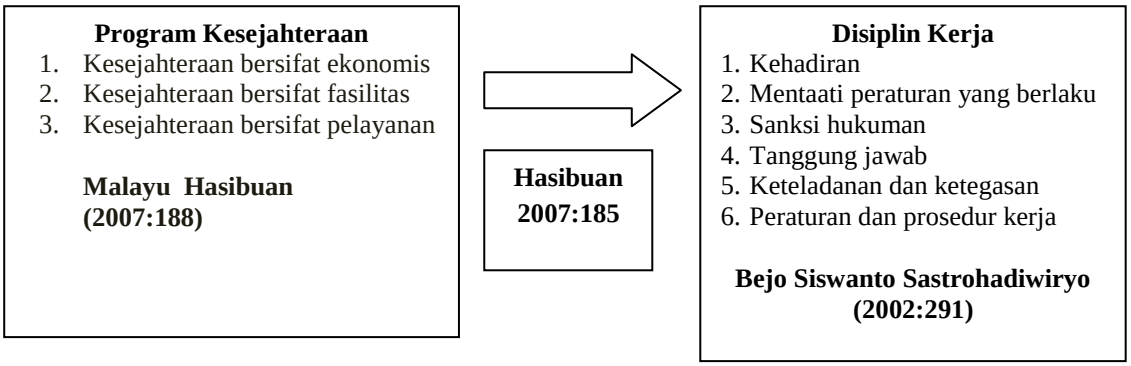
   Ketegasan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut

7. Peraturan dan prosedur kerja

   Peraturan dan prosedur kerja adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku

Untuk memperkuat hubungan program kesejahteraan dengan disiplin kerja, berikut kutipan menurut **Malayu Hasibuan (2007 : 185)** adalah :"Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah".

Berdasarkan uraian yang terdapat dikerangka pemikiran diatas, maka penulis menggali program kesejahteraan dengan disiplin kerja adalah suatu bagian kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut **Sugiyono (2009:93)** merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

" Pelaksanaan Program Kesejahteraan berdampak Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung".

3. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah Pelaksanaan Program Kesejahteraan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos ndonesia (PERSERO) Bandung. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang akan diteliti terdiri dari berbagai sumber yaitu dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Untuk meneliti bagaimana dampak pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan ada dua operasionalisasi variabel dalam penelitian ini. Variabel, konsep variabel, indikator, dan skala pengukuran yang digunakan baik untuk variabel X maupun variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Operasionalisasi Variabel Program Kesejahteraan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuisioner	Sumber Data
Program Kesejahteraan (Variabel X)	Program kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan **Malayu SP Hasibuan (2007:185)**	Program Kesejahteraan ekonomis : • Uang Pensiun • Uang lebaran • Pakaian dinas • Uang pengobatan	• Tingkat jaminan pemberian uang pensiun • Tingkat pemberian Uang lebaran • Tingkat pemberian rasa aman dan nyaman • Tingkat jaminan pemberian uang pengobatan	O R D I N A L	1 2 3 4	Karyawan PT. POS Indonesia
		Program kesejahteraan fasilitas : • Sarana kerohanian • Sarana olahraga • Koperasi • Cuti/istirahat • Ijin	• Tingkat kebutuhan sarana rohani • Tingkat kebutuhan sarana olahraga • Tingkat pemenuhan yang diberikan koperasi • Kesesuaian pemberian cuti • Kesesuaian pemberian ijin		5 6 7 8 9	
		Program Kesejahteraan Pelayanan : • Asuransi	• Tingkat rasa aman pemberian asuransi dalam bekerja		10	

Tabel
Operasionalisasi Disiplin Kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuisioner	Sumber Data
Disiplin kerja Karyawan (variabel Y)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. **Siswanto Sastro Hadiwiryo (2002:291)**	• Kehadiran	• Tingkat kehadiran di tempat kerja	ORDINAL	1,2	Karyawan PT. POS Indonesia
		• Mentaati peraturan yang berlaku	• Tingkat ketaatan terhadap peraturan yang ada		3,4	
		• Sanksi hukuman	• Tingkat hukuman yang berlaku		5,6	
		• Tanggung jawab	• Tingkat keberanian mempertanggungjawabkan hasil kerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu		7,8	
		• Keteladanan dan ketegasan	• Tingkat keteladanan dan ketegasan pimpinan		9,10	
		• Peraturan dan prosedur kerja	• Tingkat peraturan dan prosedur kerja		11,12	

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 410 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam pemilihan data menggunakan *propability sampling* yaitu dengan menggunakan *propotionate stratified random sampling* . Sampel dalam penelitian ini adalah 81 karyawan. Metode analisis dan rancangan pengujian hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Metode Analisis

1. Metode Deskriptif
2. Analisi Statistik
   - Analisis Regresi Linier Sederhana
   - Analisis Korelasi *(Pearson)*
   - Koefisien Determinasi

Rancangan Pengujian Hipotesis

1. Menentukan Hipotesis Statistik
   Ho : ρ = 0 Tidak terdapat pengaruh antara *Margin Of Safety* terhadap Perencanaan Laba Perusahaan pada PT. Agronesia "Inkaba" Bandung.
   Ha : ρ ≠ 0 Terdapat pengaruh antara *Margin Of Safety* terhadap Perencanaan Laba Perusahaan pada PT. Agronesia "Inkaba" Bandung.
2. Penetapan Tingkat Signifikansi
   α = 0,05 dengan d*f* = n - 2 = 81 - 2 = 79
3. Uji Hipotesis uji "t"
   Kriteria : Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
   Ho diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
4. Menggambarkan daerah Penerimaan dan Penolakan

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan *Program Kesejahteraan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung*

Indikator	Skor aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
• Program Kesejahteraan Ekonomis	1298	1620	81,1%	Baik
• Program Kesejahteraan Pelayanan	1668	2025	83,4%	Baik
• Program Kesejahteraan fasilitas	345	405	86%	Sangat Baik
Jumlah	**3211**	**4050**	**79,3%**	**Baik**

Hasil skoring pada tabel di atas, menunjukan bahwa Program Kesejahteraan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara total berada dalam kategori baik dengan mendapat skor 79,3%.

Hasil penelitian dan pembahasan *Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung*

Tabel
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Disiplin Kerja Karyawan

Indikator	Skor aktual	Skor ideal	Persentase	Kriteria
kehadiran	634	810	79,2%	Baik
Mentaati peraturan yang berlaku	669	810	83%	Baik
Sanksi hukuman	646	810	80%	Baik
Tanggungjawab	622	810	77%	Baik
Keteladanan dan ketegasan	664	810	83%	Baik
Peraturan dan prosedur kerja	636	810	79%	Baik
Jumlah	**3871**	**4860**	**79,6%**	**Baik**

Hasil skoring pada tabel di atas, menunjukan bahwa Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara total berada dalam kategori Baik dengan mendapat skor 79,6%.

Hasil analisis statistik dari penelitan ini dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dengan menggunakan rumus

$$Y = a + bx$$

Hasil output dari pengolahan data menggunakan program *SPSS versi 12.0 for Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel Statistik *SPSS* Koefisien

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,496	2,220		4,278	,000
	x	,812	,071	,790	11,458	,000

a. Dependent Variable: y

Dengan hasil Y = 9,496 + 0,812 X
Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0, maka Y bernilai 9,496. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa pada setiap kenaikan nilai X sebesar 1 unit, maka Y akan meningkat sebesar 0,812 unit.

2. Analisis Korelasi *(Pearson)*
Dengan menggunakan rumus

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

Koefisien korelasi yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS versi 12.0 for Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel Statistik *SPSS* Korelasi
Correlations

Correlations

		x	y
x	Pearson Correlation	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	81	81
y	Pearson Correlation	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	81	81

**. Correlation is significant at the 0.01 level

3. Koefisien Determinasi
Dengan menggunakan rumus **KD = r^2 x 100%,**
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS versi 12.0 for Windows* hasilnya adalah

Tabel Statistik *SPSS Model Summary*
Model Summary(b)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790[a]	,624	,620	3,47532

a. Predictors: (Constant), x

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa dampak Program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung adalah 62,4%, yang termasuk dalam kategori pengaruh Tinggi/Kuat. Sementara sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar program kesejahteraan, yaitu loyalitas, motivasi, semangat, kepuasan kerja dan lain-lain. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diawal maka diperoleh t_{hitung} sebesar 11,458 dan t_{tabel} sebesar 1,991 dengan $\alpha = 0{,}05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang menunjukkan bahwa Artinya terdapat dampak signifikan antara Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Disiplin Kerja karyawan.

5 . KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut :

1. Program kesejahteraan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang diambil dari 3 indikator yaitu program kesejahteraan bersifat ekonomis, program kesejahteraan bersifat fasilitas dan program kesejahteraan bersifat pelayanan. Dari ketiga indikator tersebut pada program kesejahteraan dari indikator cuti dan asuransi berada pada kategori sangat baik karena perusahaan sudah memberikan pemberian cuti dan asuransi sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan tetapi secara rata-rata penilaian program kesejahteraan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik.
2. Disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang diambil dari 6 indikator yaitu kehadiran, mentaati peraturan yang berlaku, sanksi hukuman, tanggungjawab, keteladanan dan ketegasan, peraturan dan prosedur kerja. Secara rata-rata penilaian disiplin kerja dikategorikan baik, hal ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan yang dilakukan sudah diterapkan dengan baik, sehingga membawa dampak positif bagi karyawan.
3. Pelaksanaan program kesejahteraan berdampak terhadap disiplin kerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% merupakan pengaruh faktor lain seperti loyalitas, motivasi, semangat, kepuasan kerja dan lain-lain. Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa Ho ditolak dan H_1diterima yang berarti "Pelaksanaan program kesejahteraan berdampak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung".

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Program kesejahteraan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam klasifikasi baik tetapi untuk menyesuaikan tingkat kebutuhan hidup para karyawan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kebutuhan saat ini, sehingga dapat menjamin karyawan agar lebih betah dan tetap bertahan untuk bekerja dalam perusahaan.
2. Disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan hasil penelitian berada pada klasifikasi baik. Namun ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan untuk permasalahan penyelesaian pekerjaan. Penulis menyarankan agar perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan tersebut dengan jelas, yang kemudian dapat disesuaikan dengan kemampuan dari karyawannya tersebut sehingga karyawan akan memiliki tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, serta dapat meningkatkan kemampuan dan pelatihan.
3. Pelaksanaan program kesejahteraan berdampak terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memberikan perhatian mengenai program kesejahteraan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga disiplin kerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkumanegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya

Al Rasyid, 2004. *Teknik Penarikan Sample dan Penyusunan Skala Bahan Kuliah*. Program Pascasarjana Unpad.

Awang Krida Setiawan. 2009. *Jurnal mercubuana Hubungan pelaksanaan program kesejahteraan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Mugi Rekso Abadi Jakarta*. Universitas Mercubuana

http://journal.mercubuana.ac.id/43106120169%20Awang%20Krida%20Setyawan.pdf

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta : Penerbit PT Bumi. Aksara.

Chris Barker et al, 2002. *Research Methods In clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd, England.

Desy Arisandy. 2004. *Jurnal Fakultas Psikologi*. *Hubungan antara persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta* Vol.1 No.2. Universitas Bina Darma Palembang *http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_desy.pdf*

Husein Umar. 2004. *Manajemen Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pusaka: Jakarta.

Marihot Tua Effendi Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mutiara S.Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Ghalia Indonesia.

Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta

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

Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kelima belas*, Bandung : CV. Mandor Maju.

R.M Makuri. 2006. *Pengaruh fasilitas,kesejahteraan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Tinggi Informatika dan Komputer AMIKOM Yogyakarta* Vol.2 No 1.Maret. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer AMIKOM Yogyakarta
http:// journal.amikom.ac.id/index.php/Manajemen/search/ 2

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta

Supranto J, 2001. *Statistik : Teori dan Aplikasi jilid 2 Edisi 6*, Jakarta : Erlangga

Sri Mutmainah. 2008. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan* Vol.III No :1 Maret. Universitas Negeri Medan
http://jurnal.pdii.lipi.go.id/index.php/5703

T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.