BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Program Kesejahteraan

Untuk mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan maka perusahaan memberikan suatu bentuk balas jasa diluar gaji dan upah. Bentuk balas jasa ini pada umumnya disebut program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan sangat penting untuk suatu perusahaan, karena dengan adanya program kesejahteraan di perusahaan dapat mempertahankan karyawannya dalam jangka panjang. Program kesejahteraan yang diberikan dapat berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas serta pelayanan. Pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan dalam suatu perusahaan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Tujuannya untuk menciptakan disiplin kerja karyawan. Karena dengan adanya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian program kesejahteraan

Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam program kesejahteraan, seperti yang dikemukakan oleh **Martoyo (2000:138)**, adalah :

"kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "*benefits*" dan program-program pelayanan karyawan dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang" .

Menurut **Mutiara S.Pangabean (2004:96)** adalah : "Kesejahteraan karyawan dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan".

Menurut **Andrew F. Sikula** yang dikutif oleh **Malayu Hasibuan (2007:185)** adalah :

"Indirect compencations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary".

Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah dan gaji langsung.

"A benefit would be company program such as pension holiday pay, health. Severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party etc".

Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan dihari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan adalah *fringe benefits* dan program pelayanan karyawan yang tidak dibayarkan secara langsung untuk mempertahankan keberadaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.1.2 Tujuan-Tujuan Pemberian Program Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Menurut **Moekijat (1999:174-175)**, tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua yaitu bagi perusahaan dan karyawan.

a. Bagi perusahaan

1. Meningkatkan hasil
2. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
3. Meningkatkan semangat kerja karyawan
4. Menambah kesetiaan karyawan terhadap organisasi.
5. Menambah peran serta karyawan dalam masalah-masalah organisasi.
6. Mengurangi keluhan-keluhan.
7. Mengurangi pengaruh serikat pekeja.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan sosial.
9. Memperbaiki hubungan masyarakat.
10. Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankan.
11. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniash dan rohaniah karyawan.
12. Memperbaiki kondisi kerja.

13. Menambah perasaan aman.
14. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

b. Bagi Karyawan

1. Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai.
2. Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan.
3. Menambah kepuasan kerja.
4. Membantu kepada kemajuan perseorangan.
5. Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal karyawan-karyawan lain.
6. Mengurangi perasaan tidak aman.
7. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.

Berdasarkan uraian diatas terlihat ada dua pihak yang berkepentingan langsung terhadap program kesejahteraan yaitu pihak perusahaan dan juga pihak karyawan. Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi karyawan adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka.

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Program Kesejahteraan karyawan

Agar tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut dapat di capai maka dalam pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan. Menurut **Mutiara S.Panggabean (2004:100)**, yaitu sebagai berikut :

- Bisa memuaskan kebutuhan karyawan

  Bisa memuaskan keinginan karyawan. Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak memuaskan keinginan karyawan, bahkan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya, kegiatan olahraga. Fasilitas telah diberi dan instrukturnya telah disediakan, tetapi waktunya hanya sedikit yang memanfaatkan. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

- Dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu.

  Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu. Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.

- Menggunakan dasar yang seluas mungkin

  Penggunaan dasar yang seluas mungkin. Ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati oleh sebagian besar karyawan perusahaan. Misalnya program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya meragukan.

2.1.2 DISIPLIN KERJA

Dalam menjalankan operasi perusahaan, setiap perusahaan menuntut adanya kedisiplinan kerja dari para pekerjanya. Disiplin kerja ini dapat mempengaruhi terhadap pekerja yang akhirnya dapat merugikan atau menguntungkan kedua belah pihak. Disiplin yang dituntut dari pekerjanya atas segala prosedur dan peraturan yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja. Salah satu tindakan yang paling penting dan harus dilakukan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi serta memiliki disiplin kerja untuk menjadikan keunggulan yang kompetitif bagi organisasi dalam persaingan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu disiplin kerja harus dilakukan oleh elemen perusahaan sebagai wujud nyata dalam meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. apabila disiplin kerja tidak dilakukan, maka akan menghambat target perusahaan sesuai apa yang ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut **Keith Davis** yang dikutif oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2007:129)** mengemukakan bahwa : *Dicipline is management action to enforce organization standards***.** Dengan arti bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan menurut **Veithzal Rivai (2004:444)** adalah :

> “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja yang baik akan dapat ditegakkan apabila semangat dari karyawan yang ditimbulkan oleh terpenuhinya kebutuhan mereka, selain dari karyawan itu sendiri. Disiplin kerja karyawan yang baik dapat tercermin dari menurunnya absensi karyawan, ketepatan waktu kerja dan lain-lain.

2.1.2.2 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk dari pencapaian tujuan dari perusahaan sehinga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai bentuk pendisiplinan.

Adapun dua tipe menurut **Marihot Tua Efendi (2002:278)** yaitu :

a. Disiplin Preventif

   Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan

kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Merupakan tindakan dimana pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat dengan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

Yang termasuk disiplin ini seperti : peringatan lisan, peringatan tertulis, dan pemecatan.

2.1.2.3 Prosedur Pendisiplinan

Prosedur pelaksanaan pendisplinan terhadap pelanggar disiplin menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2007:131-132)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan :

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian sanksi harus segera

   Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan menyadari sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

   Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

   Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.4 Pelaksanaan Program Kesejahteraan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, sebab dengan kedisiplinan dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para karyawan maka dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin dan seefisien mungkin.

Dengan demikian bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi secara kurang efektif dan efisien.

Untuk menegakkan kedisplinan maka diperlukan pertimbangan yaitu : tingkat kesejahteraan yang cukup, dimana antara kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan terutama bilamana kesejahteraan yang diberikan relative masih terlalu rendah.

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup minimal para karyawan dapat hidup secara layak, mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga bila program kesejahteraan meningkat dharapkan dapat membuat karyawan akan lebih berdisiplin.

2.2. Kerangka Pemikiran

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".

Berikut ini adalah tabel hasil penelitian terdahulu tentang pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan :

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Awang Krida Setyawan (Jurnal mercubuana Universitas Mercubuana Jakarta)	2009	Hubungan pelaksanaan program kesejahteraan dengan disiplin kerja karyawan PT Mugi Rekso Abadi Jakarta	Adanya hubungan positif antara program kesejahteraan dengan disiplin kerja karyawan	- Menggunakan kuesioner,wawancara, observasi dalam pengumpulan datanya, - Variabel independent dan dependent sama	- Peneliti menggunakan metode simple random sampling sedangkan penulis menggunakan propotionate stratified random sampling - Penulis menggunakan spss 11.5 for windows sedangkan penulis menggunakan spss 12.0 for windows
2	R.M Makuri (Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer AMIKOM Yogyakarta Vol.2 No 1.Maret 2006)	2006	Pengaruh fasilitas,kesejahteraan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Tinggi Informatika dan Komputer AMIKOM Yogyakarta		- Menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dalam pengumpulan datanya	- Peneliti menggunakan uji F sedangkan penulis menggunakan uji T - Peneliti menggunakan korelasi rank spearman sedangkan penulis menggunakan korelasi pearson
	Desy Arisandy (Jurnal Psyche Universitas Bina Darma Palembang Vol.1 No.2 Desember 2004)	2004	Hubungan antara persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi Keramik	Adanya hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan	- Penulis dan peneliti dalam Skoring kuisioner menggunakan skala Likert - Pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dan	- Peneliti disiplin kerja variabel independent sedangkan penulis variabel dependent - Peneliti menggunakan korelasi rank spearman

			"Ken Lila Production" Di Jakarta		wawancara	sedangkan penulis menggunakan korelasi pearson dan MSI
4	Sri Mutmainah (Universitas Negeri Medan Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Vol.III No :1 Maret 2008)	2008	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan	Adanya hubungan positif antara Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan	- Pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dan wawancara - Peneliti dan penulis menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif	- Penelti menggunakan analisis regresi ganda sedangkan penulis menggunakan analisis analisi regresi linier sederhana - Peneliti menggunakan uji F sedangkan penulis menggunakan uji t

Pada penelitian yang dilakukan oleh **Awang Krida Setiawan (2009)** dari universitas Mercubuana Jakarta dengan judul "Hubungan pelaksanaan program kesejahteraan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Mugi Rekso Abadi Jakarta" menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara program kesejahteraan dengan disiplin kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Awang Setiawan adalah peneliti menggunakan metode simple random sampling sedangkan penulis menggunakan propotionate stratified random sampling, penulis menggunakan spss 11.5 for windows sedangkan penulis menggunakan spss 12.0 windows. Persamaan penelitian ini dengan Awang Setiawan adalah Menggunakan kuesioner,wawancara, observasi dalam pengumpulan datanya, Variabel independent dan dependent sama.

Pada penelitian yang dilakukan oleh **R.M Markuri (2006)** dari universitas Mercubuana Jakrta dengan judul "Pengaruh fasilitas,kesejahteraan dan kompetensi

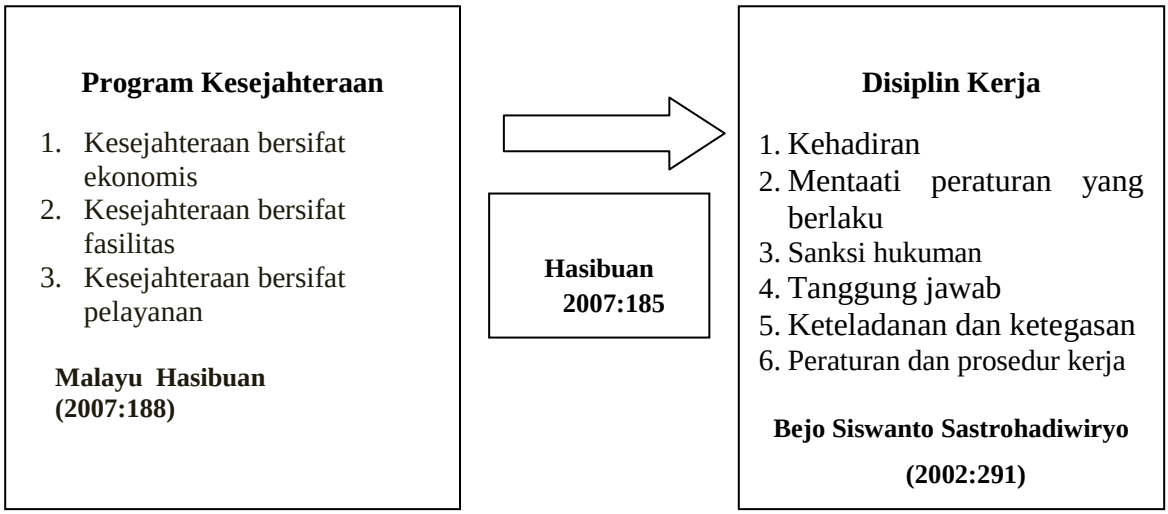
terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Tinggi Informatika dan Komputer AMIKOM Yogyakarta" menunjukkan bahwa Fasilitas, kesejahteraan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan R.M Markuri adalah peneliti menggunakan uji F sedangkan penulis menggunakan uji T, peneliti menggunakan korelasi rank spearman sedangkan penulis menggunakan korelasi pearson Persamaan penelitian ini dengan R.M Markuri adalah Menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dalam pengumpulan datanya.

- Pada penelitian yang dilakukan oleh **Desy Arisandy (2004)** dari universitas Bina Darma Palembang dengan judul "Hubungan antara persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta" menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Desy Arisandy adalah peneliti disiplin kerja variabel independent sedangkan penulis variabel dependent, peneliti menggunakan korelasi rank spearman sedangkan penulis menggunakan korelasi pearson dan MSI. Persamaan penelitian ini dengan Desy Arisandy adalah penulis dan peneliti dalam Skoring kuisioner menggunakan skala Likert, pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dan wawancara.

Pada penelitian yang dilakukan oleh **Sri Mutmaimah (2008)** dari universitas Negeri Medan dengan judul "Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan" menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Sri Mutmaimah adalah Penelti menggunakan analisis

regresi ganda sedangkan penulis menggunakan analisis analisi regresi linier sederhana, peneliti menggunakan uji F sedangkan penulis menggunakan uji t. Persamaan penelitian ini dengan Sri Mutmaimah adalah Pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dan wawancara, peneliti dan penulis menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

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”.