

**PENGARUH KESEJAHTERAAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:
TITA KOMALA
NIM. 1423203082

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG

Tita Komala

NIM. 1423203082

Email: tittakomala@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang merupakan salah satu unit pelaksana teknis dibawah Dinas PUPR Kabupaten Cilacap. UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang memiliki 30 pegawai yang terdiri dari 22 orang berstatus PNS dan 8 orang Tenaga Harian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi terhadap kinerja pegawai. Menurut buku Malayu SP Hasibuan menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan terhadap pegawai secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode deskriptif-kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan yaitu dengan terjun langsung untuk membagikan kuisioner kepada seluruh pegawai, melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara. Uji instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh kesejahteraan secara simultan yang didalamnya termasuk dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan hasil uji F yaitu diperoleh F hitung sebesar $6.114 > F$ tabel 2.96 dengan signifikansi sebesar 0.020. Dari ketiga variabel tersebut, yang paling berpengaruh adalah dimensi fasilitas dengan nilai T hitung $4.765 > T$ tabel 2.056 sedang dimensi pelayanan T hitung sebesar $1.536 < T$ tabel 2.056 yang artinya dimensi pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen kesejahteraan secara keseluruhan dan bersama-sama yang termasuk didalamnya dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan diantara ketiga variabel independen tersebut yang paling berpengaruh adalah dimensi fasilitas. Sedangkan untuk dimensi pelayanan tidak berpengaruh. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen harus memperhatikan faktor kesejahteraan yang diberikan bagi pegawainya dan melakukan evaluasi terhadap faktor pelayanan yang diberikan.

Kata kunci : Kesejahteraan, Ekonomis, Fasilitas, Pelayanan, Kinerja.

THE AFFECT OF WELFARE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF THE MAJENANG ROAD MAINTENANCE OFFICE

Tita Komaala

NIM. 1423203082

Email: tittakomala@gmail.com

Study Programs of Sharia Economic, Islamic Economic and Bussiness Faculty
State Institute of Islmic Studies (IAIN) Purwokerto.

ABSTRACT

The Technical Implementation Unit of the Majenang Road Maintenance Office is one of the implementing units under the Cilacap Regency Public Works and Spatial Planning Office. This unit has 30 employees consisting of 22 civil servants and 8 daily workers. The purpose of this study is to determine the effect of welfare provided by the organization on employee performance. According to the Hasibuan book, it is stated that the provision of welfare to employees indirectly affects employee performance.

The research used in writing this thesis is a descriptive-quantitative method with the type of field research that is by plunging directly to distribute questionnaires to all employees, making observations, documentation and interviews. The test instrument used was the validity and reliability test. And the data analysis method used is multiple linear regression analysis with the F test and T test.

Based on the results of research can be seen that there is a simultaneous influence of welfare which includes economic, facilities and services dimensions on employee performance. Evidenced by the results of the F test that is obtained F count of $6.114 > F$ table 2.96 with a significance of 0.020. Of the three dimensions, the most influential is the facilities dimensions with a calculated T value of $4.765 > T$ table 2.056 while the service dimensions T count is $1.536 < T$ table 2.056, which means the service dimensions has no effect on employee performance.

From the results of the data processing it can be concluded that the overall independent welfare variable and together which includes economic, facility and service dimensions affect the employee performance as dependent variable. While among the three independent variables the most influential is the facility dimension. While the service dimensions has no effect. To improve employee performance, management must pay attention to the welfare factor provided to its employees and evaluate the service factor provided.

Keyword : Welfare, Economical, Facilities, Service, Performance.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.....	5
Tabel 1.2	Daftar Ketidakhadiran Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	7
Tabel 1.3	Fasilitas dan Peralatan Penunjang Kegiatan.....	7
Tabel 1.4	Ukuran Kinerja Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kesejahteraan	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Ekonomis	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Fasilitas	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Pelayanan	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Anova).....	60
Tabel 4.13	Ringkasan Hasil Uji T	62
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	47



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR ISI	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Pembahasan	13
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Kesejahteraan Pegawai.....	15
1. Pengertian Kesejahteraan Pegawai	15
2. Jenis-jenis Kesejahteraan Pegawai.....	16
3. Pentingnya Kesejahteraan Pegawai.....	18
4. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Pegawai	19
B. Kinerja Pegawai	19
1. Pengertian Kinerja Pegawai	19
2. Tujuan Adanya Penilaian Kinerja	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	23
C. Hubungan Kesejahteraan Pegawai dengan Kinerja Pegawai.....	24

D. Kajian Pustaka.....	25
E. Kerangka Pemikiran.....	28
F. Hipotesis Penelitian.....	28
G. Landasan Teologis	29
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Objek dan Subjek Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian	35
E. Variabel dan Indikator Penelitian.....	35
F. Sumber Data	37
G. Metode Pengumpulan Data	37
H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	39
I. Metode Analisis Data	39
BAB IV: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.....	43
1. Kesejahteraan Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	43
2. Sejarah Singkat UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	44
3. Tujuan dan Sasaran UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	45
4. Struktur Organisasi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	46
5. Visi dan Misi UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang	50
B. Gambaran Umum Responden	51
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	57
D. Hasil Uji Analisis Data	57
1. Analisis Regresi Linier Berganda	57
2. Pengujian Hipotesis.....	59
3. Uji Koefisien Determinasi.....	62
E. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan..... 66

B. Saran..... 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aset agar dapat menjalankan visi dan misi sebagaimana organisasi atau perusahaan itu pertama kali dibentuk. Salah satu hal yang dianggap sebagai aset organisasi adalah pegawai atau karyawan. Karena pegawai merupakan penggerak operasional organisasi, sudah sepantasnya organisasi terutama pemimpin mengetahui kemampuan pegawainya baik kelemahan maupun kelebihan. Selain itu untuk menjalankan suatu entitas berskala kecil maupun besar dibutuhkan konsep kepemimpinan agar *planning, actuating, controlling* dan *evaluating* dapat berfungsi secara sistematis dan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga *goal* yang sudah dibidik akan tercapai (Aziz, 2018: 193).

Selain itu organisasi harus mampu untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam memanfaatkan informasi untuk bekerja dan memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar. Maka dari itu diperlukan pembagian dan deskripsi tugas kerja yang jelas guna memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan juga memudahkan untuk melakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu cara selain untuk evaluasi kinerja juga bermanfaat untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Sofyandi, 2013: 122). Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Penilaian kinerja karyawan digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterima atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil kerja yang

diperolehnya. Artinya jika kinerjanya meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian juga sebaliknya.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Atau karyawan perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan. Karyawan juga mengharapkan adanya kompensasi dan peningkatan jenjang karier sebagai balasan jasa atas kinerja yang telah diperolehnya. Jadi bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan masing-masing berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya (Kasmir, 2016: 180).

Dalam artian pentingnya penilaian kinerja adalah bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi, yaitu membantu pegawai untuk mencapai kinerja kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai atau organisasi (Hariandja, 2005: 197). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi seperti faktor internal organisasi, faktor eksternal, faktor ekonomi, dan faktor lainnya. Faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi keatas, bawah maupun mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan berkontribusi terhadap hasil pekerjaan pegawai (Haryanto, 2010: 48).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah kesejahteraan yang merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasioal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai. Sebagai perwujudan apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa

aman bagi seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerja akan meningkat.

Kompensasi sendiri merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah atau gaji yang merupakan kewajiban perusahaan terhadap pegawai atau karyawannya. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau disebut juga kesejahteraan karyawan tidak semuanya dalam bentuk ekonomis tapi dapat pula berupa fasilitas maupun pelayanan.

Gaji atau upah dan kesejahteraan memiliki beberapa persamaan yaitu sama-sama merupakan pedapatan bagi karyawan atau pegawai dan merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan perbedaannya meliputi:

1. Gaji/upah merupakan hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya.
2. Gaji/upah wajib untuk dibayarkan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja dan sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
3. Gaji/upah harus dibayarkan dalam bentuk finansial, sedangkan kesejahteraan dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.
4. Gaji/upah waktu dan besarnya sudah ditentukan, tapi kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tentu (Hasibuan, 2005: 186).

Apabila gaji atau upah diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai kewajiban terhadap pegawai atas kerja kerasnya maka kesejahteraan karyawan diberikan dengan tujuan utamanya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2005: 185). Selain itu kesejahteraan yang disebut juga dengan berbagai istilah seperti *benefit and service*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain (Hariandja, 2005: 279), diberikan untuk memenuhi kebutuhan lain untuk

pegawai seperti kebutuhan rasa aman, sosial, pengakuan dan aktualisasi diri harus diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas pada organisasi dapat diberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan, kesejahteraan, dan keselamatan serta kesehatan kerja (Hariandja, 2005: 278). Kesejahteraan dapat berupa tunjangan ekonomi, pelayanan maupun fasilitas.

UPT Dinas Pemeliharaan Jalan Majenang adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. Pada awalnya UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang bernama UPTD PUPR Wilayah Majenang sampai pada periode 2018 yang akhirnya beganti nama berdasarkan pada Peraturan Bupati Cilacap No. 17 Tahun 2018 tentang Pembentukan Kedudukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah DPUPR Kabupaten Cilacap menjadi UPTD Pemeliharaan Jalan (UPTD PJ) Majenang.

Merupakan suatu keharusan bagi pemerintah Kabupaten Cilacap untuk membentuk Cabang UPT di Wilayah Kecamatan Majenang dan sekitarnya yang meliputi lima wilayah kecamatan yaitu:

1. Kecamatan Karangpucung
2. Kecamatan Cimanggu
3. Kecamatan Majenang
4. Kecamatan Wanareja
5. Kecamatan Dayehluhur

Dengan dibentuknya UPTD Pemeliharaan Jalan (UPTD PJ) Majenang, Pemerintah Kabupaten Cilacap akan lebih mudah memonitor perkembangan pembangunan yang terjadi di wilayah yang dibawah oleh UPTD PJ Majenang.

Jumlah pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan (UPTD PJ) Majenang adalah 30 orang yang terbagi berdasarkan tugas dan bidang masing-masing.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

No.	Nama	Golongan/Pangkat	Jabatan	
			Lama	Baru
1.	Indra Krisdiyanto	Penata Tk. I (Iv/A)	Kepala UPTD	Kepala UPTD
2.	Nasikin, S.E	Penata Muda Tk. I (III B)	Ka. Subbag TU	Ka. Subbag TU
3.	Solichin	Penata Muda Tk. I (Iii/B)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
4.	Idi	Penata Muda (Iii/A)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
5.	Saryono	Pengatur Tk I (Ii/D)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
6.	Ade Turino Aji	Pengatur Tk I (Ii/D)	Pengadminstrasi Keuangan	Pengadminstrasi Keuangan
7.	Kusyanto	Pengatur Tk I (Ii/D)	Pengadminstrasi Umum	Pengadminstrasi Umum
8.	Pendi	Pengatur (Ii/C)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
9.	Suwadi	Pengatur (Ii/C)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
10.	Tursino	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
11.	Tugiman	Pengatur (Ii/C)	Pengadministrasi Kepegawaian	Pengadministrasi Kepegawaian
12.	Suwanto	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
13.	Katur Hidayat	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Pemelihara Jalan
14.	Carwanto	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Operator Alat Berat	Operator Alat Berat
15.	Yatiman	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Pemelihara Jalan	Pemelihara Jalan
16.	Salam	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Petugas Keamanan	Petugas Keamanan
17.	Wahita	Pengatur Muda Tk I	Petugas	Petugas

		(Ii/B)	Keamanan	Keamanan
18.	Romi Haelani	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Petugas Keamanan	Petugas Keamanan
19.	Ruswono	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
20.	Warno	Pengatur Muda (Ii/A)	Pramu Bakti	Pramu Bakti
21.	Karsono	Pengatur Muda Tk I (Ii/B)	Pramu Kebersihan	Pramu Kebersihan
22.	Salam	Pengatur (Ii/C)	Pemelihara Jalan	Penilik Jalan
23.	Joko Nurrohman	OP (Tenaga Harian)		
24.	Saefulloh	OP (Tenaga Harian)		
25.	Rago Subangun	OP (Tenaga Harian)		
26.	Dudik Mulyana	OP (Tenaga Harian)		
27.	Kusno	OP (Tenaga Harian)		
28.	Agus Suratman	OP (Tenaga Harian)		
29.	Hadi	OP (Tenaga Harian)		
30.	M. Gilang	OP (Tenaga Harian)		

Sumber: UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

Tabel di atas merupakan tabel mengenai pegawai UPTD PJ Majenang yang berisi informasi diantaranya nama, golongan dan jabatan atau bagian. Pegawai UPTD PJ Majenang berjumlah 30 orang dengan 22 orang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 8 orang lainnya masih merupakan Tenaga Harian. Pada kolom jabatan diisi dengan bagian atau tugas dari masing-masing pegawai yang nantinya akan menjelaskan pembagian tugas pada masing-masing jabatan atau bagian. Salah satu tugas utama dari UPTD PJ Majenang adalah pada bagian penilik dan pemelihara jalan, yaitu mengawasi keadaan yang ada dilapangan seperti kondisi jalan, proses

perbaikan jalan dan lain-lain meliputi semua wilayah yang ada dibawah pengawasan UPTD PJ Majenang.

Tabel 1.2
Daftar Ketidakhadiran Pegawai
UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

No.	Bulan	Tahun		Keterangan Kenaikan/Penurunan
		2018	2019	
1.	Januari	-	-	Sama
2.	Februari	-	-	Sama
3.	Maret	-	-	Sama
4.	April	-	-	Sama
5.	Mei	-	-	Sama
6.	Juni	-	-	Sama
7.	Juli	-	-	Sama
8.	Agustus	-	1	Naik
9.	September	-	-	Sama
10.	Oktober	-	-	Sama
11.	November	-	1	Naik
12.	Desember	-	2	Naik

Sumber: UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

Tabel di atas merupakan data ketidakhadiran pegawai UPTD PJ Majenang dari tahun 2018 sampai 2019. Dari data diatas dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai cenderung stabil, yang dapat disimpulkan bahwa pegawai UPTD PJ Majenang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Jarang sekali pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan yang tidak jelas.

Tabel 1.3
Fasilitas dan Peralatan Pendukung Kegiatan

No.	Nama	Jumlah
1.	Gedung Kantor	1
2.	Rumah Dinas	1
3.	Pickup	1
4.	Dump Truck	1
5.	Sepeda Motor	2
6.	Komputer	4
7.	Panmixer Aspal	1

8.	Mesin Rumput	2
9.	Faksimili	1
10.	Area Parkir	1
11.	Aula	1
12.	Mushola	1

Sumber: UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

Tabel di atas menunjukan tentang fasilitas dan perlengkapan yang disediakan oleh UPTD PJ Majenang untuk menunjang kegiatan di kantor maupun di lapangan. Selain yang ditunjukkan pada tabel juga tersedia perlengkapan seperti meja kerja, televise, tape recorder dan lain-lain. Fasilitas yang disediakan selayaknya kantor pemerintahan pada umumnya. Sementara yang disebutkan dalam buku adalah seperti terdapat kantin/kafetaria, fasilitas untuk berolahraga, fasilitas kesenian, medapatkan pendidikan atau seminar, dan pengelolaan koperasi tersendiri. Sementara itu dari segi tunjangan ekonomi, pegawai mendapatkan gaji pokok, gaji tunjangan kerja dan tunjangan penghasilan yang disesuaikan. Untuk pelayanan yang diberikan sejauh ini hanya berupa asuransi kesehatan. Tetapi belum ada pelayanan kesehatan tersendiri yang disediakan oleh instansi, begotupun dengan penitipan bayi, jemputan pegawai, penasehat keuangan dan bantuan kredit rumah.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 1.4
Ukuran Kinerja Pegawai
UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang

No	Kegiatan	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Kinerja
		Kuan/ output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya	Kuan/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		
1.	Menyusun program kerja UPTD Pemeliharaan Jalan berdasarkan program kerja dan strategis sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas	11 file	100	12		11 file	80	12		256,00	85,33
2.	Tugas diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.	12 file	100	12		12 file	85	12		261,00	87,00

3.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.	12 file	100	12		12 file	80	12		256,00	85,33
4.	Melaksanakan pemeliharaan jalan atau perbaikan dan mengetahui cara teknisnya agar jalan dapat di pelihara dengan baik.	10 file	100	12		10 file	85	12		261,00	87,00
5.	Dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintah oleh atasan.	12 LPJ	100	12		12 LPJ	80	12		256,00	85,33
IAIN PURWOKERTO NILAI CAPAIAN KINERJA											86,00

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PEMELIHARAAN JALAN MAJENANG”**.

B. Definisi Opsional

Untuk dapat memahami persoalan yang akan dibahas dalam upaya menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan persepsi dalam memahami judul tugas ini, maka akan diuraikan pengertian kata yang terdapat dalam judul tersebut:

a. Kesejahteraan Pegawai

Yang dimaksud dengan Kesejahteraan adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup dan kemakmuran (-, KBBI Kemendikbud, 2019). Sedangkan pengertian karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam organisasi, dimana tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui *rekrutmen* yang baik (Salim, 2017: 12). Jadi kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

Kesejahteraan disebut juga dengan kompensasi pelengkap, *finger benefits*, gaji tersembunyi, *indirect compensation*, *employee welfare* (Hasibuan, 2005: 185). Kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket “*benefits*” dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan (Maryoto, 2007: 149).

b. Kinerja Pegawai

Kinerja sendiri memiliki arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentan peralatan) (-, KBBI Kemendikbud, 2019). Sedangkan pengertian pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), atau sekelompok orang yang berkerja sama membantu seorang direktur, ketua, dan

sebaginya mengelola sesuatu (-, KBBI Kemendikbud, 2019). Jadi kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh orang yang bekerja membantu direktur atau ketua pada sebuah organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Tampi, 2014: 32). Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang ada. Rumusan permasalahan harus dapat mencakup dan menunjukkan semua variabel maupun hubungan variabel satu dengan yang lain yang hendak diteliti (Sukardi, 2003: 29). Dari penjelasan tersebut penulis merumuskan masalah yaitu:

Apakah terdapat pengaruh antara kesejahteraan dengan kinerja pegawai UPTD PJ Majenang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.
- b. Mengetahui pengaruh faktor ekonomi terhadap kinerja pegawai.
- c. Mengetahui pengaruh faktor fasilitas terhadap kinerja pegawai.
- d. Mengetahui pengaruh faktor pelayanan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

- a. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkementingan, yaitu UPTD PJ Majenang dan juga peneliti mengenai program kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat umum, organisasi atau perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan atau isu-isu mengenai sumber daya manusia.
- c. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai program kesejahteraan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat lebih memahami hasil-hasil penelitian dan agar lebih terarahnya penulisan ini, maka penulis membagi penulisan skripsi ini kedalam lima bab. Bab-bab tersebut terdiri dari beberapa sub-bab yang berkaitan satu dengan lainnya. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang teori-teori yang digunakan dalam menyusun skripsi. Bab ini terdiri dari uraian teori tentang kesejahteraan pegawai, kinerja pegawai, hubungan kesejahteraan pegawai dengan kinerja pegawai, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, landasan teologis.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat deskripsi tentang metode penelitian yang dipakai dalam rangka mendukung terselesaikannya penulisan skripsi ini. Bab ini terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek dan subjek

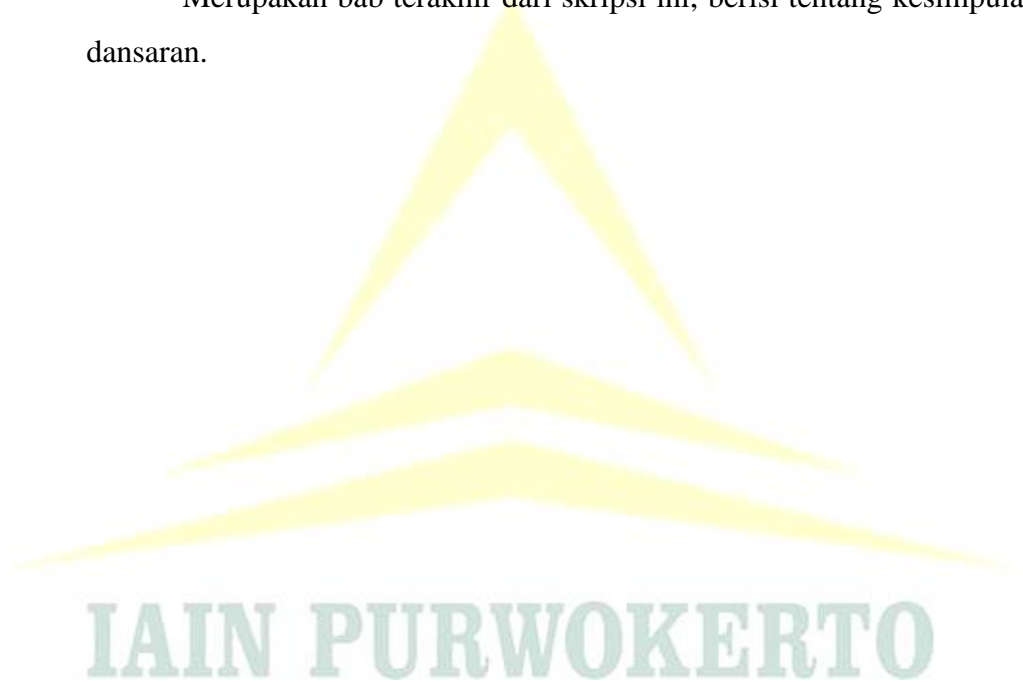
penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, metode analisis data.

4. BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat tentang uraian hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya yang meliputi gambaran umum UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang, gambaran umum responden, uji validitas dan uji reliabilitas, hasil uji analisis data, pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini, berisi tentang kesimpulan dan saran.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan yang diberikan organisasi yang meliputi 3 (tiga) dimensi yaitu ekonomis, fasilitas dan pelayanan terhadap kinerja pegawai. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka pengumpulan dan pengujian instrument data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan atau uji f, dimana hasil uji f memperlihatkan bahwa f hitung sebesar 6.114 dengan nilai signifikansi sebesar 0.020. Sedangkan f tabel pada distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2.96. Hal ini berarti f hitung lebih besar dari f tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh antara dimensi ekonomis yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh dimensi ekonomis sebesar 3.769 dengan signifikansi t sebesar 0.001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dari hasil ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Terdapat pengaruh antara dimensi fasilitas yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh dimensi fasilitas sebesar 4.765 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang bernilai 2.056. Dengan kata lain dari hasil ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tidak terdapat pengaruh antara dimensi pelayanan yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh dimensi pelayanan sebesar 1.536 dengan signifikansi t sebesar 0.137. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yang bernilai sebesar 2.056. Dengan kata lain

dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini karena terdapat faktor lain yang dari pegawai yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan dan budaya.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dimensi fasilitas karena memiliki tingkat signifikansi yang paling rendah diantara dimensi yang lain yaitu sebesar 0.000, sedangkan tingkat signifikansi dimensi ekonomis sebesar 0.001 dan dimensi pelayanan sebesar 0.137. Oleh karena itu, untuk dimensi pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti terlihat dalam nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.137. Namun demikian secara keseluruhan seluruh dimensi yang terdapat dalam variabel kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen harus lebih memperhatikan faktor-faktor kesejahteraan yang diberikan seperti faktor ekonomis, fasilitas dan pelayanan bagi pegawainya. Dengan meningkatkan faktor-faktor kesejahteraan yang diberikan kepada pegawainya saja akan membantu meningkatkan kinerja pegawai yang sudah ditunjang oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi masih perlu dilakukan evaluasi terhadap salah satu faktor yang terdapat dalam kesejahteraan yaitu pelayanan. Perlu dikaji lebih jauh penyebab mengapa pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah melakukan evaluasi itu baru dapat direncanakan kembali langkah apa yang harus dilakukan guna meningkatkan pelayanan yang lebih sesuai dengan kondisi pegawai dan lingkungan kerja.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapatdikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Kompensasi yang berupa kesejahteraan secara keseluruhan perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan demi mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Untuk variabel pelayanan yang termasuk dalam variabel kesejahteraan yang tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebaiknya ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang meningkat dan lebih baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam dan terperinci terhadap permasalahan yang dihadapi, seperti dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai karena masih banyak variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai selain yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lainnya.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- EGhazali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hardiansyah, H. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hariandja, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, M. N. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maryoto, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, L. J. (2003). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukardi. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supomo, N. I. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Supranto, J. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, H. (2013). *Metode Peneliitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Depok: PT. Raja Grafindo Persda.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.

JURNAL:

- Aziz, F.A. (2018). Memahami Manajemen Islam Melalui Pendekatan Tafsir Metodologis. *Jurnal Ekonomi Islam El-Jizya*. 181-198.
- Haryanto, U. S. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 80-98.
- Purwana, A. E. (2014). Kesejahteraan Dalam Perpspektif Ekonomi Isalam. *Jurnal Justitia Islamica*, 21-42.
- Salim, A. (2017). Proses Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Kencana di Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15-28.
- Sardar, Z. (2016). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 391-401.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 1-20.

SKRIPSI:

Effendi, M. O. (2012). Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. *Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, vii.

Novia.S., I. (2009). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT. Air Mancur Palur). *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, vii.

Sarah, I. S. (2013). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di CV. Biensi Fesyenindo). *Skripsi Politeknik Negeri Bandung*, iv.

INTERNET:

- . (2019, Desember 27). *Hukum Online*. Retrieved from Hukum Online: <http://www.hukumonline.com>
- . (2019, April 4). *KBBI Kemendikbud*. Retrieved from KBBI Kemendikbud: <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/kesejahteraan>



IAIN PURWOKERTO