

**ANALISIS PENILAIAN KARYAWAN TERHADAP FAKTOR KEPEMIMPINAN,
KESEJAHTERAAN, PENDISIPLINAN, DAN PARTISIPASI KARYAWAN
PADA P.T. DJARUM PERWAKILAN SEMARANG
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Oleh :

NAMA : YOS CAHYANTORO WIJAYA
NIM : 93.30.1561
NIRM : 93.6.111.02016.50094

LIBRARIAN	No. INV.	709
	Th. Angg.	
	PARAP.	dfn
		TGL. 10-11-99

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1999**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

N A M A : YOS CAHYANTORO WIJAYA
NIM : 93.30.1561
NIRM : 93.6.111.02016.50094
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENILAIAN KARYAWAN
TERHADAP FAKTOR KEPEMIMPINAN,
KESEJAHTERAAN, PENDISIPLINAN,
DAN PARTISIPASI KARYAWAN PADA
P.T. DJARUM PERWAKILAN SEMARANG
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN
PENJUALAN)

Di setujui di: Semarang

Pada tanggal : Agustus 1999

Pembimbing I


(Dra. Yoestini, MSi)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

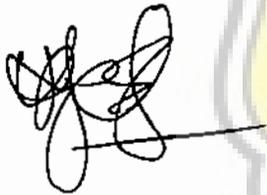
JUDUL SKRIPSI:

ANALISIS PENILAIAN KARYAWAN TERHADAP FAKTOR KEPEMIMPINAN,
KESEJAHTERAAN, PENDISIPLINAN DAN PARTISIPASI KARYAWAN
PADA P.T. DJARUM PERWAKILAN SEMARANG
(Studi Kasus Pada Karyawan Pemasaran Bagian Penjualan)

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan para penguji di
Semarang, 20 Agustus 1999

Mengetahui

Koordinator Penguji I



(Vincent Didiek WA. PhD)

Dekan Fakultas Ekonomi

UNIKA Soegijapranata



(Komala Inggarwati, SE, MM)

A B S T R A K S I

Perusahaan atau organisasi mengakui peran dan kedudukan manusia sebagai human resources sangat penting dalam menjalankan roda aktifitas sehari-hari. Betapapun baiknya suatu rencana perusahaan atau organisasi tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa adanya peranan aktif atau keikutsertaan anggota atau manusia di dalamnya.

Kedisiplinan sebagai salah satu faktor penting yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dua pihak yang mempunyai keterikatan dengan masalah kedisiplinan adalah pihak perusahaan dan pihak karyawan. Kedua belah pihak akan saling memberikan masukan yang diperlukan agar mendapatkan hasil yang sesuai dan akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

P.T. Djarum sebagai salah satu perusahaan besar yang ada di Indonesia akan berusaha untuk memelihara disiplin kerja karyawannya dengan memahami serta memperhatikan setiap keinginan dan kebutuhan karyawannya. Perwakilannya yang ada di kota Semarang akan juga memperhatikan hal tersebut agar sesuai dengan misi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor apa yang dianggap penting oleh karyawan yang dapat menunjang disiplin kerja serta bagaimana penilaian karyawan terhadap faktor penting tersebut.

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penilaian karyawan P.T. Djarum perwakilan Semarang terhadap faktor-faktor kepemimpinan, kesejahteraan, pendisiplinan, dan partisipasi yang menunjang disiplin kerja karyawan.

Kegunaan penelitian bagi peneliti sendiri dapat

menganalisa masalah-masalah yang ditemukan dan melakukan analisa serta pertimbangannya dengan teori yang didapat di bangku kuliah sedangkan bagi perusahaan membantu PT. Djarum Perwakilan Semarang dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan mengenai disiplin kerja karyawan yang dapat diterima, baik oleh perusahaan maupun karyawan.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah tentang kepemimpinan, kesejahteraan, pendisiplinan, partisipasi karyawan dan disiplin kerja.

Obyek penelitian adalah di P.T. Djarum Perwakilan Semarang yang berlokasi di jalan Pandean Lamper IV/16, Semarang. Kantor dan gudang menempati lokasi yang sama untuk memudahkan pengawasan.

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan P.T. Djarum perwakilan Semarang bagian pemasaran yang berjumlah 55 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis frekuensi (digunakan untuk mengetahui data seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan dan yang lainnya) serta Skala Beda Semantik yang merupakan sarana pengukuran sikap. Dari survey yang dilakukan diketahui bahwa faktor-faktor yang dianggap penting oleh karyawan adalah kepemimpinan, kesejahteraan, pendisiplinan, dan partisipasi karyawan. Dengan melalui analisis beda semantik penilaian faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan

Hasil perhitungan yang didapat (0,88) walaupun positif tetapi memiliki intensitas yang rendah. Perusahaan masih kurang dalam meminta saran dari karyawannya sehingga mengurangi penilaian terhadap kepemimpinan yang dilaksanakan di P.T. Djarum perwakilan Semarang. Hubungan kerja antara pimpinan dengan karyawan di dalam perusahaan dinilai telah

berjalan dengan baik.

2. Kesejahteraan

Hasil perhitungan yang diperoleh (1,03) memperlihatkan bahwa karyawan menilai kesejahteraan yang telah ada berjalan dengan baik. Koperasi yang ada di P.T. Djarum perwakilan Semarang sangat membantu karyawan dalam kehidupan sehari-hari ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh (1,15). Karyawan juga menilai bahwa tempat dimana mereka bekerja memiliki kinerja yang bagus sehingga mereka tidak khawatir dengan nasib mereka di kemudian hari.

3. Pendisiplinan

Hasil perhitungan yang diperoleh (1,25) merupakan penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden. Karyawan menilai bahwa pelaksanaan pendisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan telah dilaksanakan dengan baik dan tepat. Sanksi yang dijatuhkan bagi karyawan memperoleh penilaian yang terendah (0,93) oleh sebagian karyawan sanksi tersebut cukup memberatkan bagi karyawan.

4. Partisipasi Karyawan

Hasil perhitungan yang diperoleh (0,06) merupakan penilaian terendah yang diberikan oleh responden. Sebagian besar karyawan menilai bahwa partisipasi karyawan sangat kurang dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan serta kurangnya informasi mengenai kondisi perusahaan.

Hasil penilaian oleh karyawan P.T. Djarum Perwakilan Semarang terhadap faktor-faktor kepemimpinan, kesejahteraan, pendisiplinan, dan partisipasi memperoleh hasil yang positif hal ini merupakan sesuatu yang baik karena karyawan menilai apa yang telah ada berjalan dengan baik walaupun tidak sempurna. Ada beberapa hal yang dapat menjadi perhatian bagi perusahaan karena penilaian yang negatif dari karyawan yaitu :

- Pimpinan meminta saran dan tanggapan dari karyawan
- Perusahaan mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan
- Karyawan memperoleh informasi mengenai kondisi perusahaan

Secara keseluruhan penilaian karyawan terhadap faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja adalah positif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk membentuk peraturan disiplin kerja bagi karyawan P.T. Djarum Perwakilan Semarang.

1. P.T. Djarum Perwakilan Semarang hendaknya dapat mengikut sertakan serta meminta sumbang saran karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan terutama yang berhubungan dengan karyawan.
2. Partisipasi karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dan menjadi masukan bagi P.T. Djarum Perwakilan Semarang dalam setiap keputusan yang erat hubungannya dengan karyawan khususnya mengenai disiplin kerja. Peraturan disiplin kerja tersebut akan ditaati oleh para karyawan karena merupakan keputusan bersama antara karyawan dan perusahaan.

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat karunia dan pertolonganNya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dan peneliti memberi judul skripsi ini : ANALISIS PENILAIAN KARYAWAN TERHADAP FAKTOR KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN, PENDISIPLINAN DAN PARTISIPASI KARYAWAN PADA P.T. DJARUM PERWAKILAN SEMARANG (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan).

Adapun penyusunan skripsi ini sebagai syarat untuk menempuh ujian akhir program Si Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

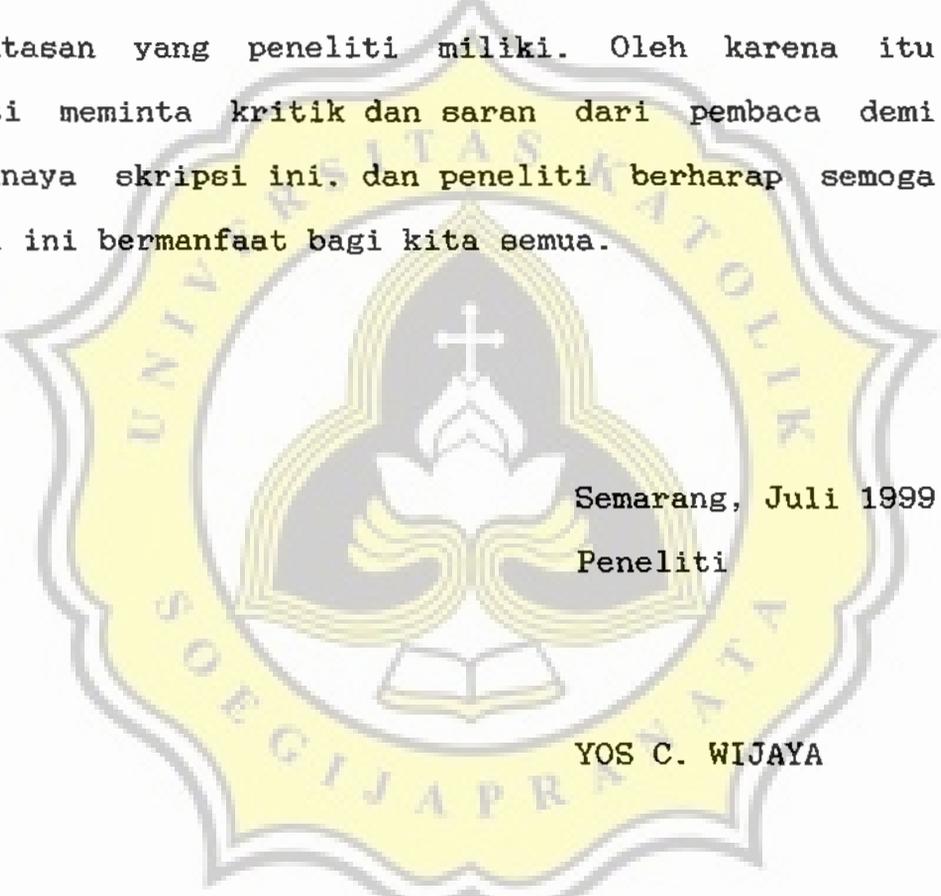
Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dorongan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Komala Inggarwati, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapraanata Semarang.
2. Ibu Dra. Yoestini, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan saran selama penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Rustiana Untari,MSIE selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan saran selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Gito Andoko, SH selaku manajer personalia

P.T. Djarum Perwakilan Semarang dan segenap karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data-data yang sangat peneliti butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dra. Retno Yustini WP, MSi selaku Dosen Wali yang memberikan dorongan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan yang peneliti miliki. Oleh karena itu peneliti meminta kritik dan saran dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini, dan peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.



Semarang, Juli 1999

Peneliti

YOS C. WIJAYA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAKSI	v
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan dan perumusan Masalah ..	6
1.2.1. Pembatasan Masalah	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Penelitian	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian	7
BAB II: LANDASAN TEORI	
2.1. Kepemimpinan	8
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	8
2.1.2. Gaya-gaya Kepemimpinan	8
2.2. Kesejahteraan	10
2.2.1. Upah	11
2.2.2. Pelayanan Karyawan	12
2.3. Pendisiplinan	15
2.3.1. Macam-macam Pendisiplinan	16

2.3.2. Pedoman Dalam Pendisiplinan	17
2.4. Partisipasi Karyawan	18
2.4.1. Pengertian Partisipasi Karyawan	18
2.4.2. Cara Meningkatkan Partisipasi ..	19
2.5. Disiplin Kerja	20
2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja	20
2.5.2. Gejala-gejala adanya disiplin kerja	21
2.5.3. Sebab-sebab masalah disiplin kerja	22
2.5.4. Jenis-jenis Disiplin Kerja	23
2.6. Kerangka Pemikiran	25
2.7. Definisi Operasional	28
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	29
3.2. Populasi dan Sampel	29
3.3. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1. Jenis Data	30
3.3.2. Metode Pengumpulan Data	30
3.4. Metode Analisis Data	31
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian ...	34
4.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	34
4.1.2. Lokasi Obyek Penelitian	36
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan .	37
4.2. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian	43

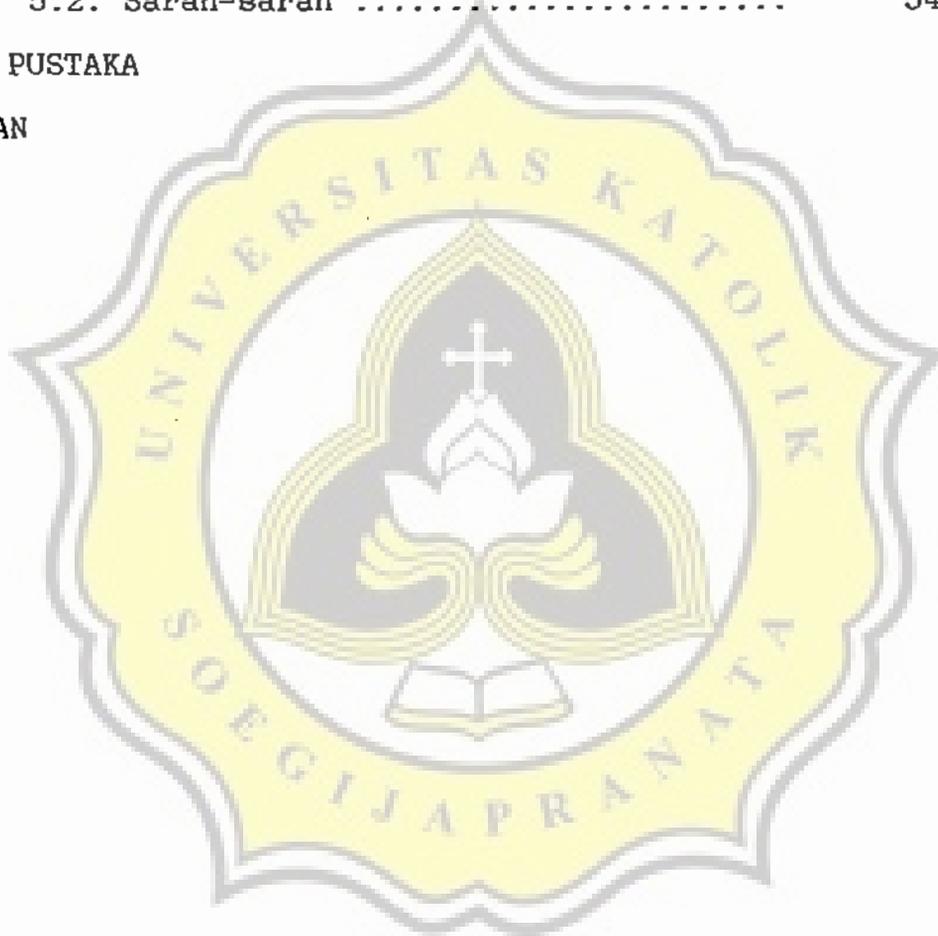
4.2.1. Analisis Frekuensi	43
4.2.2. Analisis Hasil Penelitian	47
4.2.2.1. Analisis Penilaian Karyawan Terhadap Faktor Kepemimpinan, Kesejahteraan, Pendisiplinan, dan Partisipasi Karyawan	47

BAB V: PENUTUP

5.1. Kesimpulan	53
5.2. Saran-saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. : Data Karyawan Yang Datang Terlambat Periode Jan-Okt 1998	4
4.1. : Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia	44
4.2. : Frekuensi Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan	45
4.3. : Frekuensi Responden Berdasarkan Usia dan Status Perkawinan	46
4.4. : Penilaian Responden Tentang Kepemimpinan .	48
4.5. : Penilaian Responden Tentang Kesejahteraan	50
4.6. : Penilaian Responden Tentang Pendisiplinan	51
4.7. : Penilaian Responden Tentang Partisipasi Karyawan	53