

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUMDA BPR SUKABUMI CABANG
CISAAT**

SKRIPSI

INDAH CHANDRA

20180080030



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA**

JULI 2022

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUMDA BPR SUKABUMI CABANG
CISAAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Seminar
Proposal Skripsi di Program Studi Manajemen*

INDAH CHANDRA

20180080030



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
JULI 2022**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUMDA BPR SUKABUMI
CABANG CISAAT
NAMA : INDAH CHANDRA
NIM : 20180080030

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, Juli 2022



INDAH CHANDRA
Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA BPR
SUKABUMI CABANG CISAAT

NAMA : INDAH CHANDRA

NIM : 20180080030

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 26 Juli 2022 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Dosen Pembimbing I

Riyan Mirdan Faris, M.Si

NIDN. 0419069402



Sukabumi, 26 Juli 2022

Dosen Pembimbing II

RR. Amanna Dzikrillah LLAH,
MBA

NIDN. 0408079005

Ketua Penguji

Marina, M.Pd, M.M

NIDN. 0404039601

Ketua Program Studi

Yusuf Iskandar, M.M

NIDN. 0415029302

PLT. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

Prof. Dr. Ir. H. Koesmawan, MSc, MBA, DBA

NIDN. 0014075205

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanaahu wa ta'ala* atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan dengan keadaan sehat walafiat. Penulis sangat bersyukur bisa menyelesaikan skripsi dalam kurun waktu lima bulan dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat”. Sebuah karya ilmiah kupersembahkan untuk :

1. Bapak Dr. Kurniawan, ST., M.Si., M.M Selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Anggy Pradifithia Junfithrana, S.Pd., M.T
3. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Yusuf Iskandar, M.M sekaligus pembimbing yang telah memberikan kontribusi banyak terhadap proses perkembangan.
4. Dosen pembimbing I Universitas Nusa Putra bapak Riyan Mirdan Faris, M.si. Terimakasih atas kesabaran dan kebaikannya dalam membimbing penulis.
5. Dosen pembimbing II Universitas Nusa Putra Ibu RR Aminna Dzikrallah LLAH, MBA. Terimakasih atas kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Para dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra yang sudah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Kepada kedua orangtua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan penuh dan telah banyak berkorban serta yang selalu mendokan penulis dengan penuh kasih sayang yang tulus dan ikhlas.
8. Rekan-rekan di Perumda BPR Sukabumi cabang Cisaat yang sudah banyak membantu serta selalu mengerti keadaan penulis.
9. Teman-teman satu perjuangan prodi Manajemen 18C. Terimakasih atas perjuangannya selama ini .
10. Sahabat-sahabat penulis yang sudah banyak membantu secara moril dan material, penulis sangat bersyukur bisa bertemu dengan kalian Citra,Irma, Aisyah, Fauzia, Kamila, Supriandi, Agung, Tera, terimakasih atas segala kebaikan kalian.
11. Partner yang sudah bersama mendampingi, mendukung penulis dari awal sampe sekarang Ekky. Terimakasih sudah menjadi pelengkap momen hidup penulis.

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dan tidak bisa dikecualikan dalam sebuah organisasi seperti institusi dan perusahaan. SDM menjadi sebuah kunci yang akan menjadi penentu berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan, sebuah organisasi tidak akan mampu bergerak maju atau mundur tanpa adanya SDM dengan memiliki kualitas memberikan kunci dalam perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi diantaranya kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling* dengan bantuan software SPSS versi 25. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak seluruh karyawan Perumda BPR Sukabumi sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa variabel program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Sukabumi baik diuji secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Human resources are an important factor and cannot be excluded in an organization such as institutions and companies. HR is a key that will determine whether or not a company develops, an organization will not be able to move forward or backward without HR by having quality providing keys in the company, one of which is by improving employee performance. There are many factors that can influence, including employee welfare and work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of employee welfare programs and work discipline on employee performance at Perumda BPR Sukabumi Branch Cisaat. The research approach uses a quantitative approach with probability sampling technique with a simple random side approach with the help of SPSS version 25 software. The data sources in this study use primary and secondary data. This study uses a total sample of 50 employees of Perumda BPR Sukabumi. The results of this study indicate that the variable employee welfare program and work discipline have a positive and significant impact on employee performance at Perumda BPR Sukabumi, both partially and simultaneously.

Keywords: Welfare, Work Discipline and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang

sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Kurniawan, ST., M.Si., M.M Selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Anggy Pradifthia Junfithrana, S.Pd., M.T
3. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Yusuf Iskandar, M.M sekaligus pembimbing yang telah memberikan kontribusi banyak terhadap proses perkembangan.
4. Dosen pembimbing I Universitas Nusa Putra bapak Riyan Mirdan Faris, M.si. Terimakasih atas kesabaran dan kebaikannya dalam membimbing penulis.
5. Dosen pembimbing II Universitas Nusa Putra Ibu RR Aminna Dzikrallah LLAH, MBA. Terimakasih atas kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Dosen penguji Universitas Nusa Putra Ibu Marina, M.pd, M.M. Terimakasih atas kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Para dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra yang sudah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada kedua orangtua yang penulis cintai dan keluarga yang selalu memberikan dukungan penuh, telah banyak berkorban serta yang selalu mendokan penulis dengan penuh kasih sayang yang tulus dan ikhlas.
9. Rekan-rekan di Perumda BPR Sukabumi cabang Cisaat yang sudah banyak membantu serta selalu mengerti keadaan penulis.
10. Teman-teman satu perjuangan prodi Manajemen 18C. Terimakasih atas perjuangannya selama ini .
11. Sahabat-sahabat penulis yang sudah banyak membantu secara moril dan material, penulis sangat bersyukur bisa bertemu dengan kalian Citra,Irma, Aisyah, Fauzia, Kamila, Supriandi, Agung, Tera, terimakasih atas segala kebaikan kalian.
12. Partner yang sudah bersama mendampingi, mendukung penulis dari awal sampe sekarang Ekky. Terimakasih sudah menjadi pelengkap momen hidup penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, Juli 2022

Indah Chandra



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PRAKATA.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2.1 Kajian Pustaka	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Program Kesejahteraan Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	Error! Bookmark not defined.
3.4 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.5 Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Data primer.....	Error! Bookmark not defined.

3.5.2 Data Sekunder	Error! Bookmark not defined.
3.6 Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7.4 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Deskripsi Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.2 Demografi Responden	Error! Bookmark not defined.
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.4 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
4.4 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Analisis Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.4.3 Pengujian Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
4.4.4 Pengujian Parsial (Uji T)	Error! Bookmark not defined.
4.5 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Implikasi Manajerial	Error! Bookmark not defined.
5.3 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pra-Survey Program Kesejahteraan Karyawan.....	4
Tabel 1. 2 Pra-Survey Disiplin Kerja	5
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	21
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	28
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	29
Tabel 4. 4 Uji Validitas Program Kesejahteraan Karyawan	29
Tabel 4. 5 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	30
Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan	30
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	31
Tabel 4. 8 Uji Normalitas Data	32
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas	32
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas	33
Tabel 4. 11 Regresi Linear Berganda	34
Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi.....	34
Tabel 4. 13 Uji F.....	35
Tabel 4. 14 Uji T.....	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian**Error! Bookmark not defined.**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau *company* dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dengan memiliki sumber daya potensial yang akan menjadi penggerak. Salah satunya sumber daya manusia (SDM) (Anshori, 2018). Sumber daya manusia menjadi faktor penting dan tidak bisa dikecualikan dalam sebuah organisasi seperti institusi dan perusahaan. SDM menjadi sebuah kunci yang akan menjadi penentu berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan, sebuah organisasi tidak akan mampu bergerak maju atau mundur tanpa adanya SDM (R. S. Simamora, 2022). Pandangan dari Kona'ah, (2020) bahwa persaingan dalam lingkup perusahaan ditengah era perkembangan zaman atau globalisasi yang kian tajam dan cepat sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang terus mengembangkan diri dengan bersikap proaktif. Sumber daya manusia merupakan landasan yang dibutuhkan organisasi karena unsur SDM memiliki akal atau perasaan, memiliki keinginan, adanya terampil, *knowledge* atau pengetahuan, dorongan yang akan membuat sebuah karya, potensi SDM dapat memiliki pengaruh pada organisasi untuk mencapai tujuan awal organisasi (Soetrisno, 2016).

Catio, (2020) memberikan pandangan dimana salah satu penggerak utama sebuah organisasi maupun perusahaan yakni pengelolaan SDM akan begitu berpengaruh dalam berkembang ataupun tidaknya perusahaan. Perusahaan harus memiliki perhatian lebih terhadap SDM karena kebutuhan perusahaan yakni SDM yang memiliki kualitas dalam proses memberikan sumbangsih dalam perwujudan keberhasilan perusahaan. Saputra *et al.*, (2016).memberikan pandangan bahwa perusahaan akan memiliki kesulitan dalam mencapai keberhasilan ketika tidak mampu mengelola SDM dengan baik. Kondisi tersebut akan memberikan gambaran bahwa dengan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang ada akan memiliki harapan begitu tinggi untuk perusahaan mengejar kesuksesan, karena SDM dengan memiliki kualitas memberikan kunci dalam perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan (Tulangow et al., 2018).

Kinerja perusahaan secara keseluruhan ditentukan oleh kinerja karyawan yang merupakan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaannya dengan keterampilan, pengalaman, sikap, dan motivasi yang dibutuhkan. Maka kinerja sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan untuk menunjang kinerja perusahaan (Ang et al., 2020). Tingkat pengetahuan karyawan meliputi, tinggi rendahnya keterampilan, dan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya bisa mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi adalah hal - hal pokok yang harus ditanamkan pada semua karyawan perusahaan agar mereka mengetahui jika sumber daya manusia yang terampil dibutuhkan dalam kemajuan dan pengembangan perusahaan (Hakim, 2018). Kona'ah, (2020); Sedjati, (2015) memberikan pandangan dimana perusahaan bergantung pada kinerja karyawan dan itu dirasakan secara langsung maupun tidak langsung dalam kontribusinya pada perusahaan yakni meliputi pemangku kepentingan dari eksternal (*stake holders*) dan kepentingan dari sumber internal dimana karyawan (*employee*) yang ada dalam perusahaan.

Perusahaan memiliki kebijakan untuk karyawan berupa balas jasa pelengkap yang disebut program kesejahteraan karyawan yang diberikan secara berkala dengan tujuan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat (K. A. Pratiwi et al., 2020; Rahwana & Sutrisna, 2020). Balas jasa ada yang bersifat ekonomis / material dan ada yang bersifat non material. Program kesejahteraan disusun berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan serta disesuaikan dengan kemampuan perusahaan (Zulkarnain, 2017). Pemberian sistem kompensasi melalui kebijakan pemberian sistem insentif maupun pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan diharapkan terjadi adanya hubungan timbal balik karyawan mendapatkan keadilan berupa kompensasi yang akan meningkatkan produktivitas kerjanya, sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yakni laba yang berkelanjutan dalam usahanya (Fitriana, 2020; Syaripuddin, 2017).

Program kesejahteraan baik berupa tunjangan dimana hal tersebut merupakan biaya yang di keluarkan organisasi disamping upah, gaji maupun insentif serta pelayanan lain untuk karyawan dalam memberikan balas jasa baik

secara langsung diterima karyawan dalam bentuk fasilitas maupun finansial (Novita & Kusuma, 2020; H. Simamora, 2006). Program kesejahteraan karyawan diharapkan sebagian besar dari peraturan dapat ditaati oleh sebagian besar karyawan, serta pekerjaan pun dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin (K. A. Pratiwi et al., 2020; Rahwana & Sutrisna, 2020).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain yakni bagaimana disiplin dalam bekerja. Susanto, (2019; Swasto, (2011) berpandangan bahwa disiplin kerja bagian dari sikap dengan tindakan positif yang dilaksanakan oleh individu baik menghormati, bisa menghargai, memiliki kepatuhan dan taat akan peraturan yang telah diberlakukan organisasi baik secara tertulis maupun tidak sehingga akan memiliki kemampuan dan kesanggupan dalam menjalankan atau menerima konsekuensi dari yang telah dilakukan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor dalam melakukan tindakan untuk memiliki pengaruh akan kinerja karyawan sendiri, dengan disiplin kerja yang secara baik maka menunjukkan bahwa karyawan bisa bertanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya (Turangan et al., 2016). Penerapan disiplin dalam sebuah organisasi memberikan konsekuensi dimana penegakan sebuah aturan. Pimpinan memiliki kewenangan dalam memberikan konsekuensi terhadap karyawan apabila memiliki kebiasaan tidak disiplin seperti terlambat dan memiliki pengaruh terhadap jalannya pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dalam beberapa situasi apabila semua jalan yang ditempuh dalam memperbaiki habit tersebut tidak berhasil. Tindakan seperti itu lebih dari sekedar hak saja karena merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dijalankan dalam kepentingan organisasi (Mukti, 2017; Sinambela, 2012). Penelitian dilakukan Pramana & Sudharma, (2013); Pratiwi et al., (2020); Susanto, (2019) menyepakati bahwa disiplin kerja yang baik akan memiliki hasil atau pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kesejahteraan karyawan dengan kedisiplinan sangat erat, karena untuk menegakkan kedisiplinan tidak hanya dengan peringatan saja, tetapi perlu imbalan, berupa tingkat kesejahteraan yang cukup, Salah satu caranya adalah dengan memberikan gaji/upah yang sesuai, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan berupa asuransi kesehatan serta berbagai fasilitas lainnya (Assagaf & Dotulong, 2015; Harliawan et al., 2017; Lukitasari, 2015; Purba, 2018). Karyawan

akan mendapatkan *reward* atau apresiasi dari perusahaan ketika mampu meningkatkan kinerjanya baik dalam bentuk finansial atau tidak, sebaliknya ketika kinerja karyawan tidak memiliki peningkatan dalam kinerjanya maka tidak akan diberikan sebuah insentif atau sebuah bonus. Pemberian apresiasi tersebut guna memberikan motivasi dan pengacu karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal terhadap perusahaan (Larasati, 2018; Saleh & Utomo, 2018; Singh, 2015).

Perumda BPR Sukabumi merupakan Bank Perkreditan Rakyat milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi yang berkomitmen untuk tumbuh dan berkembang bersama masyarakat guna meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan profesional. Peningkatan terkadang terlihat kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan yang dapat berakibat hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal. Bila pendapatan tidak maksimal dan menurun maka bisa berdampak menurunnya kinerja secara total. Dampak lainnya adalah kurangnya kesediaan dari karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan, dimana karyawan yang menunjukkan keengganan bekerja akan mengakibatkan dampak yang banyak sekali, diantaranya adalah absensi, kegelisahan dalam bekerja dan lain sebagainya.

Tabel 1. 1 Pra-Survey Program Kesejahteraan Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Program kesejahteraan perusahaan terlalu berbelit dalam pengurusannya	9	60%	6	40%
2	Perusahaan memberikan fasilitas kredit terhadap kebutuhan karyawan	7	47%	8	53%
3	Perusahaan memberikan fasilitas pelayanan yang baik mulai dari olahraga, rekreasi dan kesehatan	8	53%	7	47%
4	Perusahaan memberikan fasilitas yang sesuai	10	67%	5	33%
	Total Rata-Rata		57%		43,5%

Sumber : Primer Data (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebaran kuisioner pra-survey menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan di Perumda BPR Sukabumi Cabang Sukabumi 57%, saat ini program kesejahteraan sudah berjalan baik namun belum maksimal dalam menjalankan program kesejahteraan, 43% menyepakati bahwa program kesejahteraan karyawan ini belum berjalan dengan

baik. Untuk itu perumda BPR Sukabumi perlu meningkatkan dan mengevaluasi mengenai program-program perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya. Selain itu, penulis melakukan wawancara dengan karyawan dimana mereka merasa bahwa program kesejahteraan ini ada yang dihilangkan seperti gaji ke 13 yang biasanya didapatkan, hal tersebut bisa memicu dalam penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Saya memiliki absensi bagus dan tidak pernah tidak masuk	4	27%	11	73%
2	Saya ketika jam mulai kerja, istirahat dan pulang selalu tepat waktu	9	60%	6	40%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditetapkan	8	53%	7	47%
4	Saya selalu mengikuti dan taat pada prosedur dalam bekerja yang sudah diterapkan perusahaan	11	73%	4	27%
	Total Rata-Rata		53%		47%

Sumber : Primer Data (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebaran kuisioner pra-survey menunjukkan bahwa disiplin kerja atau kedisiplinan karyawan ini masih perlu diperhatikan untuk Perumda BPR Sukabumi terutama berkaitan dengan absensi dimana 73% masih memiliki absensi yang sangat belum dikatakan baik sehingga menjadikan permasalahan absensi akan memiliki dampak terhadap keberlangsungan pelayanan Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat karena perusahaan kekurangan sumber daya manusia dalam mencapai pertumbuhan nasabah.

Persaingan bisnis sebuah perusahaan dalam sektor perbankan saat ini terus menghadapi persaingan yang begitu pesat sehingga hal itu mengharuskan manajemen bank untuk memiliki sikap proaktif dalam memberikan pelayanan terbaik melalui jasanya yang akan memberikan kepuasan akan nasabah untuk bertahan menggunakan produknya dan berkembang bersama (Gunawan et al., 2017; Herman & Andri, 2015). Karyawan dituntut memiliki jiwa profesional yang baik dengan karakteristik memiliki kemampuan baik secara intelektual dan skill, mampu disiplin, jujur amanah, memiliki komitmen dengan dedikasi tinggi dalam

memberikan performa baik terhadap kinerjanya sendiri sebagai karyawan dan kepada perusahaan.

Berkaitan dengan belum berjalan maksimal nya perkembangan di Perumda BPR Cabang Cisaat dimana program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja akan memiliki dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bank Perumda BPR Cabang Cisaat dalam proses mengembangkan model kompetensi karyawan dengan intergrasi penilaian kinerja meliputi *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *attitude* (perilaku) yang harus dimiliki untuk memudahkan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul "Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat"

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

1. Apakah program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat?
3. Apakah program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Sukabumi Cabang Cisaat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Sukabumi.
2. Untuk menganalisis pengaruh program disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Sukabumi.
3. Untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Sukabumi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teorik

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai strategi pemasaran khususnya pada pembahasan mengenai Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan yang dapat menjadi acuan sebagai informasi bagi yang ingin membuat penelitian serupa.

1.4.2 Manfaat Praktisi

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai kontribusi Pengaruh Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri atas 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berisi teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, hasil penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi gambaran dan tahapan penelitian yang menjelaskan tentang populasi, sampel, metode pengambilan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil analisis data dan pembahasan tentang statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, analisis regresi dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ang, E. E., Dharmayanti, D., & Widjaja, D. C. (2020). Efek intervensi training dan Coaching kebermaknaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 558.
- Anshori, A. G. (2018). *Perbankan syariah di Indonesia*. UGM PRESS.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4.
- Catio, M., & others. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Indigo Media.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Erviyana, S., & Erni Rusyani, S. E. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Febrina, A., Suadi, S., & Saksono, H. (2015). Dampak Program Corporate Social Responsibility terhadap Pendapatan Anggota Kelompok Pembudidaya Ikan Mina Kepis Desa Sumberadi Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman. *Jurnal Perikanan Universitas Gadjah Mada*, 17(2), 61–72.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fitriana, S. A. (2020). *Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan: Studi pada karyawan PT. PP Persero Surabaya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. I., Mukoffi, A., & Handayanto, A. J. (2017). Model Strategi Perbankan Syariah Menghadapi Persaingan Perbankan Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Research Report*, 835–844.
- Hakim, A. F. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Brawijaya.

- Hardani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*.
- Harliawan, H., Yasa, I., & Dewi, M. H. U. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2697–2730.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. *PT Bumi Aksara. Jakarta*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2015). Dasar-dasar manajemen. *Yogyakarta: UUP STIM YKPN*.
- Herman, S. U., & Andri, S. (2015). *Analisis strategi Keunggulan Bersaing dalam Rangka Memenangkan Persaingan Bisnis Perbankan (studi pada Bank Nagari cabang utama Kota Pekanbaru)*. Riau University.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 68.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kona'ah, T. R. I. (2020). Analisis Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. UIN Raden Fatah Palembang.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Kusuma, G., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2022). *TINJAUAN PROGRAM KESEJAHTERAAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT RAFI KAMAJAYA ABADI DI KABUPATEN MELAWI KALIMANTAN BARAT*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lestari, D. M. (2021). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR. *SMOOTING*, 19(3), 214–222.
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta.

Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 10(11).

- Lukitasari, L. (2015). PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN JAMINAN SOSIAL, INSENTIF DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. IJO GENENG NGAWI. *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 3(1).
- Manullang, J. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN, PENGETAHUAN MANAJEMEN PENDIDIKAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SMA DI KOTA MEDAN (Studi Kasus pada SMA di Kota Medan). *Generasi Kampus*, 8(1).
- Mukti, R. B. (2017). *HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ASURANSI*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(1), 102–114.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 164–173.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Nuzleha, N., & Yumarni, P. (2019). Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 9–16.
- Pramana, A. A. G. K., & Sudharma, I. N. (2013). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Udayana University.
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTEK DI KOTA MAGELANG. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27.
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61–71.
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2020). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RSUP SANGLAH DENPASAR-BALI. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–14.
- Purba, B. D. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROGRAM*

KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAJU JAYA POHON PINANG MEDAN.

- Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2020). ANALISIS KEPUASAN PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN PANGANDARAN YANG DIPENGARUHI OLEH PROGRAM KESEJAHTERAAN. *Hexagro Journal*, 4(2).
- Rempowatu, S., LALOMA, A., & MAMBO, R. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(90).
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Sedjati, R. S. (2015). *Manajemen Strategis*. Deepublish.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business A Skill-Building Approach Seventh Edition. In *john wiley & sons*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta.
- Simamora, R. S. (2022). **PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PKS PTPN V TERANTAM (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN KELAPA SAWIT)**.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 11.
- Singh, S. (2015). Effectiveness of Employee Welfare in Maruti Suzuki Varanasi Region. *Journal Management Research and Analysis*, 2(2), 150–161.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sofyan, S. E., & Efendi, H. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018. *Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 1–10.

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Swasto, B. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB press.
- Syaripuddin, J. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. *KUMPULAN JURNAL DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA*, 2(1).
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at pt. wika realty manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Turangan, R. B., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline (at Waroeng Charity Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Zuhara, M. (2019). *PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI ALFAMART BUMI AYU KOTA BENGKULU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM*. IAIN BENGKULU.
- Zulkarnain, C. J. (2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPELITBANG KOTA BANDUNG*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.

