

ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN (STUDI PADA PT. JIWASRAYA (PERSERO) REGIONAL OFFICE I)

Irvan Y. Pardistya

Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

irvanyogapardistya@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the level of welfare of employees. The data of study is financial report 2009-2012. The method of study of descriptive quantitative when the data is processed to show how the proportion and welfare of employees. The results show average Age of employees at PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional office I is aged 37-47 years with a percentage of 54%. 2. Gender of employees respondents are women who have a percentage of 55%. Work Period of employees mostly from 1-10 years with a percentage of 68%. 4. The highest Educational level of employees is D3 with a percentage of 32%. 5. Marriage status of employees mostly is married with a percentage of 64%. Furthermore, 1. The lowest basic salary of employees is Rp. 2,656,000 while the highest is Rp. 4,702,000. 2. The highest Marriage allowance is Rp. 11,600,000 while the lowest is Rp. 2,850,000. 3. The highest general allowances is Rp. 2,360,000 while the lowest is Rp. 890,000. 4. The highest of housing allowances is Rp. 3,300,000 while the lowest is Rp. 1,260,000. 5. The highest of housing assistance is Rp. 585,000 while the lowest Rp. 415,000. 6. The highest transport assistance is Rp. 585,000 while the lowest is Rp. 415,000.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang berorientasi terhadap profit dan tujuan umum yang melandasinya. Untuk itu, bentuk organisasi tersebut kepemilikannya akan berbeda; Kepemilikan tersebut akan dimiliki oleh pemerintah dan swasta. Selain itu, kepemilikan akan bergantung tujuan yang ditujunya. Oleh karena itu, baik perusahaan milik pemerintah dan swasta akan bersaing secara kompetitif di dalam pergerakannya.

Baru-baru ini menyikapi globalisasi yang signifikan, pasar ASEAN telah memberikan suatu gambaran akan tantangan yang akan dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) memiliki suatu tantangan baru akan fenomena ini. PT. Jiwasraya (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang harus dapat bersaing akan fenomena tersebut. Baru-baru ini, berita harian jiwasraya menerangkan tahun ini menjadi tahun yang bersejarah bagi PT Asuransi Jiwasraya (Persero). Pasalnya, di 2014 ini Jiwasraya mampu melunasi hutang sebesar Rp 6,7 triliun. Direktur Utama PT Jiwasraya, Hendrisman Rahim mengaku, permasalahan hutang tersebut mulai menggelayuti perseroan sejak 2009. Nah, pada tahun ini, perseroan mampu menyelesaikannya tanpa bantuan negara. Adapun cara yang ditempuh oleh Jiwasraya salah satunya adalah dengan pola

reasuransi yang menggandeng mitra perusahaan reasuransi di Amerika. Selain itu Jiwasraya juga melakukan revaluasi untuk tujuan komersial atas semua aset yang dimiliki. Untuk memperingati hal itu, malam ini Jiwasraya mengadakan acara syukuran dan sekaligus pergantian logo baru yang menandai babak baru bagi perseroan untuk membangun industri asuransi jauh lebih baik dari sebelumnya. "Untuk menjadi asuransi yang hebat, kami harus punya keteguhan, untuk hal itu sebagai lambang perubahan tekad kami, kami seluruh warga besar Jiwasraya melakukan perubahan logo, melambungkan kami telah berubah," kata Hendrisman di Jakarta, Senin (13/10/2014). Hendrisman mengungkapkan acara syukuran dan perubahan logo tersebut juga merupakan usul dari Dahlan mengingat pencapaian perseroan yang patut untuk dibanggakan. Sementara di kesempatan yang sama, Dahlan Iskan menambahkan apa yang dilakukan oleh Jiwasraya merupakan target dan harapan Dahlan selama dirinya menjabat sebagai Menetri BUMN. "Saya salut dengan apa yang dilakukan oleh Jiwasraya dimana menyelesaikan masalah dengan smooth, tenang, dan rapi. Bank Century yang hutangnya sama saja seolah-olah langit mau pecah, tapi Jiwasraya tenang sekali," kata Dahlan. <http://bisnis.liputan6.com/2014>.

Berita tersebut menunjukkan hal yang positif dalam rangka menyongsong era

globalisasi yang akan dihadapi dalam kondisi ini. Namun, pertanyaannya bagaimana strategi yang ditempuh dalam mencapai keberhasilan tersebut dan bagaimana kiat visi dan misi yang akan diselenggarakan dengan tujuannya untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai. Pertanyaan tersebut menjadi dasar utama pemikiran kritis yang harus dapat dipecahkan oleh perusahaan untuk dapat terus memberikan hasil yang prima. Dengan demikian, suatu gagasan utama perusahaan yang mendukung akan hal tersebut antara lain dengan membentuk suatu sinergi antara kualitas kinerja diantara karyawannya.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan suatu langkah untuk dapat mempertahankan kinerjanya adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk itu, perusahaan membutuhkan suatu alternatif agar dapat menciptakan kondisi tersebut. Salah satu langkahnya adalah dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Baru baru ini dalam harian kabar on-line yang diterbitkan langsung perusahaan mengabarkan, Bagi sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Karena itu perusahaan perlu senantiasa mempersiapkan dengan baik seluruh program kesejahteraan karyawan, baik selama karyawan bekerja maupun pasca kerja. Salah satu bentuk program kesejahteraan karyawan yang dapat dinikmati pasca kerja adalah yang mencakup program pensiun, dimana Jiwasraya telah sangat berpengalaman dalam mengelola program pensiun ini. Pertimbangan tersebut yang membuat Jiwasraya baru-baru ini mengadakan Sosialisasi Program Employee Benefit yang kami angkat menjadi "Topik Utama" di awal tahun ini. **(Jiwasraya Magazine Januari 2013)**

Dalam warta berita tersebut dijelaskan bagaimana PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) memandang karyawannya. Dalam kabar tersebut memberitakan kepentingan karyawan dalam operasi perusahaan. Berita tersebut mengabarkan, Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan kesejahteraan yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. **(Jiwasraya Magazine Januari 2013)**

Oleh karena itu, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sudah semenjak awal memiliki program pemberian Tunjangan Hari Tua (THT) bagi para Pegawai. THT akan diserahkan pada saat Pegawai berhenti bekerja. Program tersebut dikelola bersama dengan program pensiun pegawai dan pensiun janda/duda oleh yayasan yang didirikan oleh Direksi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), yayasan tersebut bernama Yayasan Dana Pensiun Jiwasraya. **(Jiwasraya Magazine Mei 2007)**

Seluruh langkah tersebut adalah salah satu contoh upaya perusahaan yang diterapkan perusahaan untuk dapat menjaga produktivitas kinerja yang dilakukan oleh seluruh awak perusahaan. Sebagai sarana penunjang tersebut, haruslah bernilai positif seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan. Namun, apakah langkah tersebut sudah cukup berhasil bagi perusahaan dalam menjaga harmonisasi kinerja karyawannya. Karena, pada dasarnya karyawan dan perusahaan memiliki hubungan sinegri keterkaitan saling membutuhkan satu sama lain, dimana perusahaan harus dapat memenuhi pencapaian keinginan dan juga karyawan yang menjalankannya haruslah dapat memenuhi keinginan tersebut. Selain itu, tingkat kesejahteraan yang akan diberikan akan menjadi fondasi awal dalam menilai kinerja yang berujung pada strategi perusahaan. Kemudian, kinerja itu akan diberikan penilainya secara seksama. Dengan demikian, seluruh program tersebut merupakan salah satu bagian dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

Melihat kondisi tersebut, karyawan dan keberadaan menempatkan posisi fundamental di dalam perusahaan. Namun demikian, seluruh program yang dibentuk dan diberikan oleh perusahaan diharapkan menjadi solusi bagi perusahaan. Untuk itu, tingkat kesejahteraan karyawan merupakan salah satu parameter penghitungannya. Selain itu, komposisi yang ditawarkan didalamnya akan menjadi suatu fenomena yang perlu dikaji lebih lanjut. Dengan demikian, maka penelitian ini akan mengangkat strategi perusahaan dengan bentuk dukungan dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan akan menjadi bahasannya dengan judul **"Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan (Studi pada PT. Jiwasara (Persero) Regional Office I."**

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proporsi karyawan pada PT. Jiwasraya (Persero) Regional Office I Pada Tahun 2009-2013.
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan PT. Jiwasraya (Persero) Regional Office I Pada Tahun 2009-2013.

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan tingkat kesejahteraan karyawan PT. Jiwasraya (Persero) Regional Office I Pada Tahun 2009-2013.

4. Kegunaan Penelitian

Diharapkan memberikan sumbangsi pada perusahaan dan keilmuan dalam rangka meningkatkan pendalaman dan rekomendasi dalam keilmuan, praktis dan teoritis.

B. Kajian Teoritis

1. Kinerja

Jumingan (2006:239) menjelaskan pengertian tentang kinerja sebagai berikut :“Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya”.

Definisi lain datang dari **Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175)** mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut **Amstrong dan Baron (1998:159)** seperti dikutip oleh **Wibowo (2008:222)** adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut **Simanjuntak (2005:221)**, definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (**Simanjuntak, 2005:210**).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil pencapaian yang di dicapai. Salin itu, kinerja dapat diartikan menjadi suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya. Kinera

juga dalam arti lain dapat diartikan sebagai salah satu nilai akhir dari pencapaian perusahaan. Pencapaian tersebutlah yang menjadi nilai akhir kinerja perusahaan. Oleh karena itu, suatu pencapaian secara sistematis yang dicapai perusahaan merupakan suatu kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan merupakan sesuatu keadaan yang diharapkan oleh setiap individu dimana mereka berada. Didalam penelitiannya **Nugroho (2011)** yang berjudul “Analisis Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Perdana Perkasa Elastindo, Cabang Bandung”, yang didalamnya memaparkan pernyataan juga mengutip teori dari peneliti terdahulu didalamnya tentang kesejahteraan karyawan, antara lain sebagai berikut :

Setiap bulan perusahaan memberikan gaji kepada karyawannya. Namun, perusahaan juga perlu memberikan tunjangan, fasilitas ataupun uang diluar gaji yang biasa disebut kesejahteraan. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan perusahaan dalam menetapkan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan hendaknya dilakukan berdasarkan asas keadilan dan kelayakan serta sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja.

Selain itu juga, waktu pembayarannya. Perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan karyawan kepada perusahaan semakin besar. Karyawan akan merasa tenang dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi, apabila perusahaan tidak membayar tepat waktu, akibatnya, karyawan menjadi tidak disiplin kerja, tidak loyal kepada perusahaan dan sudah tentu kualitas kerja karyawan akan menurun. Kesejahteraan karyawan pada umumnya merupakan bentuk penyediaan

paket tunjangan (benefit) dan program pelayanan karyawan (service). Kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi di luar gaji dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Gambaran yang jelas mengenai pengertian kesejahteraan karyawan, maka penulis mengutip pendapat para ahli diantaranya :

Menurut **Panggabean (2002:96)**, adalah : “Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.”

Kemudian, **Moekijat (2002:166)**, mengemukakan pandangan sebagai berikut : “Dalam perusahaan pelayanan pegawai mempunyai bermacam-macam nama. Ada yang menyebut program “benefit”, ada yang menyebut “kesejahteraan pegawai” (employee welfare) dan yang lain lagi menekankan kepada biaya-biaya dan menyebutnya “daftar pembayaran yang disembunyikan” (hidden payroll). Akan tetapi yang paling lazim pelayanan pegawai itu dianggap sebagai bagian dari pada kesejahteraan sosial (fringe benefits). Kesejahteraan sosial demikian umumnya mengandung lebih dari pada apa yang dimaksudkan oleh pengertian pelayanan pegawai.”

Dengan demikian, berdasarkan pernyataan dan teori diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kesejahteraan merupakan suatu upaya perusahaan dalam memelihara hubungan timbal balik dengan karyawannya sehingga dapat saling memberikan keuntungan satu sama lainnya. Selain itu, program kesejahteraan karyawan diberikan sebagaimana prestasi kerja yang dilakukan karyawannya selama berada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawannya. Untuk itu, bentuk penghargaan tersebut dapat beragam dan ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kondisi, perencanaan, dan juga kemampuan dari perusahaan.

3. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Karyawan

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan dan agar tujuan pemberian kesejahteraan tercapai, diharapkan ada timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Bagi karyawan

dapat memenuhi kebutuhannya dan bagi perusahaan mendapatkan laba.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan menurut **Moekijat (2002:174)** diantaranya adalah :

Bagi perusahaan :

- a. Meningkatkan hasil atau laba
- b. Mengurangi pergantian karyawan
- c. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- d. Menambah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan
- e. Menambah peran serta karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam suatu perusahaan atau organisasi
- f. Mengurangi keluhan-keluhan
- g. Mengurangi pengaruh serikat kerja
- h. Memperbaiki hubungan masyarakat
- i. Mempermudah usaha penarikan karyawan (recruitment) dan mempertahankannya
- j. Memperbaiki kondisi kerja
- k. Menambah perasaan aman karyawan.

Bagi karyawan :

- a. Memberikan kenikmatan atau fasilitas dengan cara lain. Meskipun tersedia tetapi kurang memuaskan
- b. Menambah kepuasan kerja
- c. Membantu kepada kemajuan perseorangan
- d. Mengurangi perasaan tidak aman
- e. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status
- f. Menambah motivasi untuk bersaing atau berprestasi antar karyawan

Sedangkan tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan menurut **Hariandja (2002:279)**, adalah :

“Untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan”

Dengan demikian, berdasarkan pernyataan dan teori diatas penulis menarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan merupakan adalah salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk dapat membantu memenuhi kebutuhan dari karyawan perusahaan sebagai awak perusahaan diluar dari imbalan kerja dalam rangka meningkatkan kesadaran karyawan perusahaan untuk

berkerja. Selain itu, tujuan pemberian program tunjangan kesejahteraan karyawan adalah suatu upaya perusahaan dalam rangka memberikan suatu kondisi yang kondusif bagi karyawan dalam melakukan tanggung jawab dan tugasnya didalam aktivitas operasi perusahaan.

4. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Nugroho (2011) dalam penelitiannya yang mengutip dari salah satu penulis yaitu **Panggabean (2002:96-100)**, mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut :

1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
2. Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko.
3. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk program tersebut, disesuaikan oleh perusahaan selaku pemberi kerja dalam memenuhi kebutuhan karayawannyanya. Untuk itu, dalam penelitian ini program kesejahteraan yang akan didalami untuk menjadi ukuran peneliti melakukan penelitian adalah :

- 1) **Tunjangan Menikah**
- 2) **Tunjangan Umum**
- 3) **Tunjangan Perumahan**
- 4) **Bantuan Uang Perumahan**
- 5) **Bantuan Transportasi**

Karena, dalam penelitian ini akan mengangkat program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan yang akan diteliti, sehingga dari data yang didapatkan oleh peneliti dari perusahaan untuk program kesejahteraannya berbentuk demikian. Untuk itu, bentuk bantuan tersebut adalah bentuk program bantuan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang diberikan perusahaan dalam rangka menjalankan program kesejahteraan bagi karyawannya. Dengan demikian, berbagai macam bentuk program kesejahteraan pada dasarnya diberikan oleh perusahaan adalah upaya

perusahaan untuk dapat memberikan penghargaan bagi setiap karyawan yang telah memberikan segenap kemampuan mereka untuk dapat mencapai apa yang telah direncanakan oleh perusahaan yang tertuang dalam tugas dari seluruh karyawan perusahaan yang berada didalamnya agar memunculkan prespektif kesadaran dari setiap karyawan akan keterlibatannya dalam perusahaan sehingga dapat lebih meningkatkan kembali kinerjanya.

C. Metodologi Penelitian

1. Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2), metode penelitian diartikan sebagai : "Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri - ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis". Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, mencatat data, dari data sekunder yang didapatkan dan digunakan untuk keperluan dalam menyusun penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian tingkat kesejahteraan karyawan yaitu dengan menganalisis jumlah pendapatan yang didapatkan oleh karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office I. Selain itu, di dalam penelitian ini akan menindaklanjuti secara seksama pertanyaan mengenai tingkat kesejahteraan karyawan pada perusahaan. Selanjutnya, setelah pertanyaan itu terjawab, maka penelitian ini akan menjabarkan program-program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hasil pernyataan yang diteliti sehingga menghasilkan hasil olahan data dan akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

2. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan di dalam penelitian merupakan data sekunder perusahaan. Data tersebut merupakan data-data laporan penghasilan yang didapatkan oleh karyawan pada Tahun 2009-2012. Untuk itu, data-data di dalam penelitian merupakan data dengan skala rasio. Adapun referensi data lain untuk memenuhi data penelitian menggunakan studi kepustakaan yang

merupakan dokumen, srtikel, jurnal, buku dan data lainnya. Dengan demikian, data-data tersebut akan salang melengkapi di dalam penelitian.

3. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh akan di hitung dan dijelaskan kemudian. Selain itu, data yang telah diperoleh akan di kaji secara seksama dalam rangka menjelaskan hasil dari olahan data. Kemudian, hasil dari olehan data tersebut, digunakan sebagai alat analisis untuk menjabarkan data hasil penelitian. Oleh karena itu, seluruh hasil data olahan akan mendeskripsikan hasil data secara umum.

D. Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian ini, digambarkan hasil gambaran data yang sudah di gambarakan secara keseluruhan. Selanjutnya, data yang telah di uraikan tersebut di terjemahkan dengan gambar serta penjelasan berikutnya. Gambaran tersebut menggambarkan keadaan kondisional objek penelitian. Kemudian, gambaran tersebut akan dijelaskan melalui pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kondisinya. Oleh karena itu, seluruh kondisi perusahaan sebagai objeknya akan terlihat dengan pejabarannya.

1. Proporsi Karyawan pada PT. Jiwasraya (Persero) Regional Office I

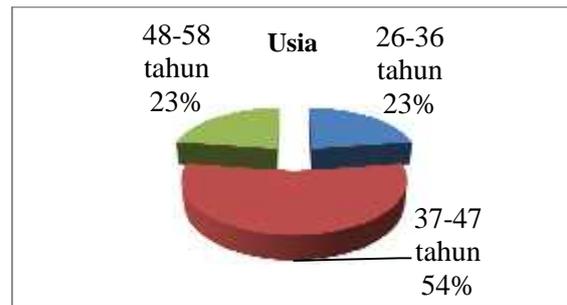
1. Proporsi Karaywan Menurut Usia

Tabel 4.1 Responden

Usia	Jumlah
26-36 tahun	5
37-47 tahun	12
48-58 tahun	5
Total	22

Sumber: Hasil Kuesioner, 2013

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa usia responden yang paling banyak adalah usia 37-47 tahun yang berjumlah sebanyak 12 orang sedangkan yang paling sedikit adalah usia 26-36 tahun dan 48-58 tahun yang memiliki jumlah responden sebanyak 5 orang.



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Hasil olahan, 2013

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa usia responden yang paling banyak adalah usia 37-47 tahun dengan persentase sebesar 54% sedangkan sisanya adalah usia 26-36 tahun dan 48-58 tahun dengan persentase sebesar 23%.

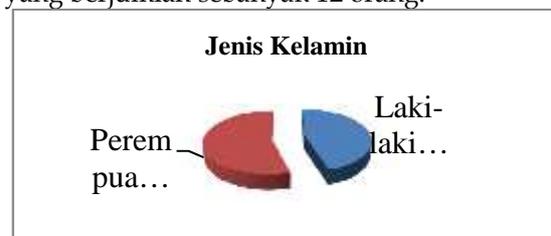
2. Proposri Karayawan Menurut Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	10
Perempuan	12
Total	22

Sumber: Hasil Kuesioner, 2013

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin dari 22 responden terdiri dari laki-laki berjumlah 10 orang sedangkan sisanya adalah perempuan yang berjumlah sebanyak 12 orang.



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Hasil olahan, 2013

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah perempuan yang memiliki persentase sebesar 55% sedangkan yang paling sedikit adalah laki-laki dengan persentase sebesar 45%

3. Proposri Karayawan Menurut Masa Kerja

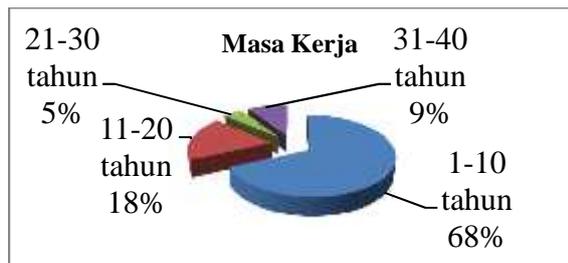
Tabel 4.3 Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah
1-10 tahun	15
11-20 tahun	4

21-30 tahun	1
31-40 tahun	2
Total	22

Sumber: Hasil Kuesioner, 2013

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa lama bekerja dari para responden yang paling banyak adalah selama 1-10 tahun dengan sebanyak 15 orang sedangkan yang paling sedikit adalah selama 21-30 tahun sebanyak 1 orang.



Gambar 4.3 Masa Kerja Responden

Sumber: Hasil olahan, 2013

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling lama bekerja adalah selama 1-10 tahun dengan persentase sebesar 68% dan yang paling sedikit adalah selama 21-30 tahun dengan persentase sebesar 5%.

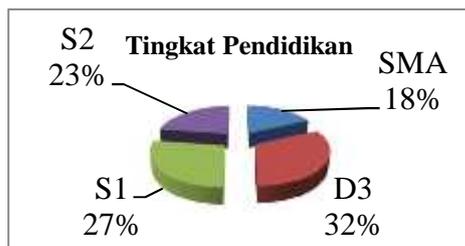
4. Proporsi Karaywan Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA	4
D3	7
S1	6
S2	5
Total	22

Sumber: Hasil Kuesioner, 2013

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan para responden yang paling banyak adalah setingkat D3 dengan jumlah sebanyak 7 orang sedangkan yang paling sedikit adalah setingkat SMA dengan jumlah sebanyak 4 orang.



Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Hasil olahan, 2013

Berdasarkan data gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan para responden yang paling banyak adalah setingkat D3 dengan persentase sebesar 32% sedangkan yang paling sedikit adalah setingkat SMA dengan persentase sebesar 18%.

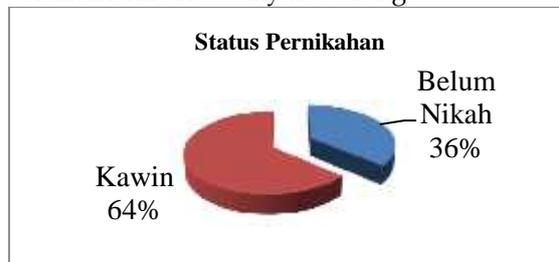
5. Proporsi Karaywan Menurut Status Pernikahan

Tabel 4.5 Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Jumlah
Belum Nikah	8
Kawin	14
Total	22

Sumber: Hasil Kuesioner, 2013

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa banyak para responden yang berstatus sudah menikah dengan jumlah sebanyak 14 orang sedangkan sisanya berstatus belum menikah sebanyak 8 orang.

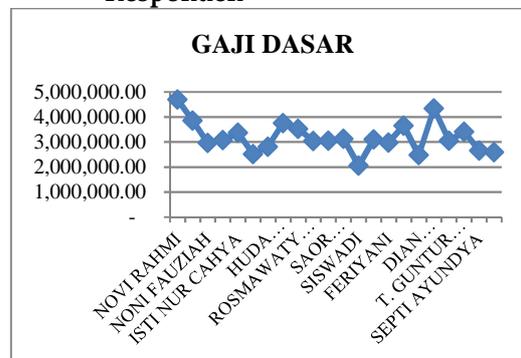


Gambar 4.5 Status Pernikahan Responden

Sumber: Hasil olahan, 2013

Berdasarkan data gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa status pernikahan para responden yang paling banyak adalah sudah menikah dengan persentase sebesar 64% sedangkan sisanya adalah berstatus belum menikah dengan persentase sebesar 36%.

6. Pemberian Imbalan Kerja Berdasarkan Gaji Dasar Setiap Responden

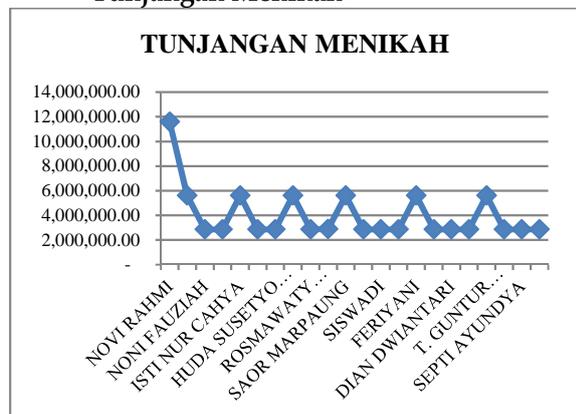


Sumber: Hasil olahan, 2013

Gambar 4.6 Gaji Dasar Setiap Responden

Berdasarkan data Gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak adalah gaji dasar dari Novi dan Syaiful Akbar sedangkan yang paling sedikit adalah Siswandi.

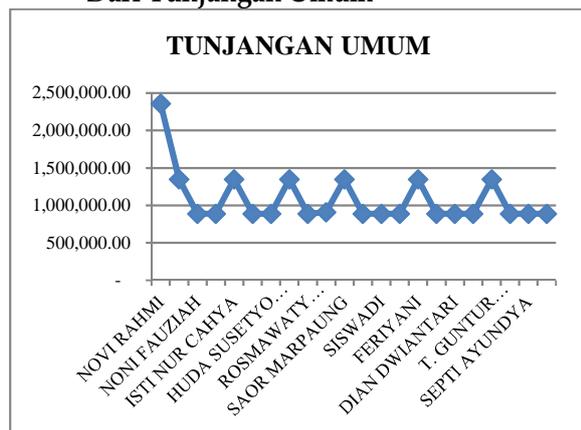
7. Kesejahteraan Para Responden Dilihat Dari Gaji Dasar Setiap Responden Tunjangan Menikah



Sumber: Hasil olahan, 2013
Gambar 4.7 Tunjangan Merit Para Responden

Berdasarkan data gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan merit yang paling besar didapatkan oleh Novi Rahmi sebesar Rp. 11.600.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan oleh Noni, Ria, Suhardjo, Huda, Rosmayanty, kasmir, Lovianty, Siswandi, Suprpto, Sadimin, Dian, Syaiful, Siska, Septi dan Dita sebesar Rp. 2.850.000,00.

8. Kesejahteraan Para Responden Dilihat Dari Tunjangan Umum



Sumber: Hasil olahan, 2013
Gambar 4.8 Tunjangan Umum Para Responden

Berdasarkan data gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan umum yang paling banyak jumlahnya didapatkan oleh Novi sebesar Rp. 2.360.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan oleh Noni, Ria,

Suhardjo, Huda, Rosmayanty, kasmir, Lovianty, Siswandi, Suprpto, Sadimin, Dian, Syaiful, Siska, Septi dan Dita sebesar Rp. 890.000,00.

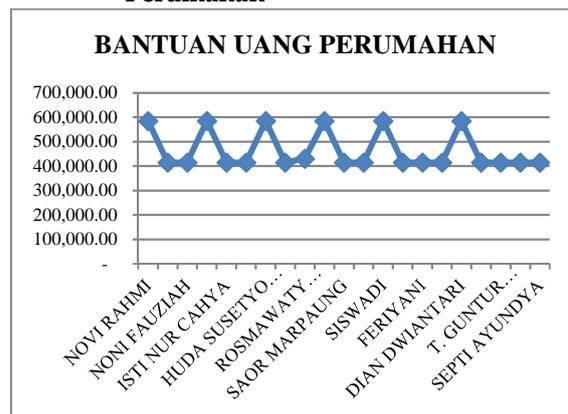
9. Kesejahteraan Para Responden Dilihat Dari Tunjangan Perumahan



Sumber: Hasil olahan, 2013
Gambar 4.9 Tunjangan Perumahan Para Responden

Berdasarkan data gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan perumahan yang paling banyak jumlahnya didapatkan oleh Novi sebesar Rp. 3.300.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan oleh Noni, Ria, Suhardjo, Huda, Rosmayanty, kasmir, Lovianty, Siswandi, Suprpto, Sadimin, Dian, Syaiful, Siska, Septi dan Dita sebesar Rp. 1.260.000,00.

10. Kesejahteraan Para Responden Dilihat Dari Bantuan Uang Perumahan

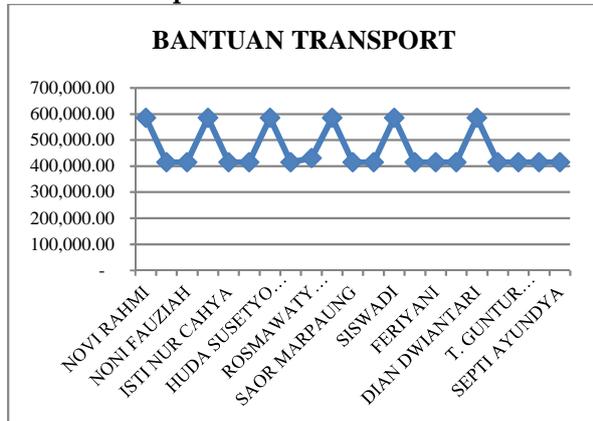


Sumber: Hasil olahan, 2013
Gambar 4.10 Bantuan Uang Perumahan Para Responden

Berdasarkan data gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa bantuan uang perumahan yang paling banyak jumlahnya didapatkan oleh Novi, Ria, Huda, Kasmir, Siswandi, dan Dian sebesar Rp. 585.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan oleh

Noni, Suhardjo, Rosmayanty, Lovianty, Suprpto, Sadimin, Syaiful, Siska, Septi dan Dita sebesar Rp. 415.000,00.

11. Kesejahteraan Para Responden Dilihat Dari Bantuan Transport



Sumber: Hasil olahan, 2013
Gambar 4.11 Bantuan Transport Para Responden

Berdasarkan data gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa bantuan transport yang paling banyak jumlahnya didapatkan oleh Novi, Ria, Huda, Kasmir, Siswandi, dan Dian sebesar Rp. 585.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan oleh Noni, Suhardjo, Rosmayanty, Lovianty, Suprpto, Sadimin, Syaiful, Siska, Septi dan Dita sebesar Rp. 415.000,00.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil empiris di lapangan, dapat digambarkan proporsi karyawan sebagai berikut :

1. Usia karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office I rata-rata adalah usia 37-47 tahun dengan persentase sebesar 54%.
2. Jenis kelamin karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office I responden yang paling banyak adalah perempuan yang memiliki persentase sebesar 55%.
3. Masa Kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office I yang banyak adalah selama 1-10 tahun dengan persentase sebesar 68%.
4. Tingkat Pendidikan karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Regional Office I yang paling banyak adalah setingkat D3 dengan persentase sebesar 32%.

5. Status Pernikahan karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office I yang paling banyak adalah sudah menikah dengan persentase sebesar 64%.
2. Berdasarkan hasil empiris di lapangan, dapat digambarkan tingkat kesejahteraan karyawan sebagai berikut :
 1. Gaji dasar yang didapatkan oleh karyawan yang paling rendah adalah Rp. 2.656.000 dan yang tertinggi adalah Rp. 4.702.000
 2. Tunjangan Menikah yang didapatkan oleh karyawan sebesar Rp. 11.600.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan sebesar Rp. 2.850.000,00.
 3. Tunjangan Umum yang paling banyak jumlahnya didapatkan sebesar Rp. 2.360.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan sebesar Rp. 890.000,00.
 4. Tunjangan Perumahan yang paling banyak jumlahnya didapatkan oleh sebesar Rp. 3.300.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan sebesar Rp. 1.260.000,00.
 5. Bantuan Uang Perumahan yang paling banyak jumlahnya didapatkan sebesar Rp. 585.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan sebesar Rp. 415.000,00.
 6. Bantuan transport yang paling banyak jumlahnya didapatkan sebesar Rp. 585.000,00 sedangkan paling sedikit di dapatkan sebesar Rp. 415.000,00.

2. Saran :

1. Untuk perusahaan agar meninjau seluruh tunjangan dan bantuan yang diberikan kepada karyawan, khususnya dalam memberikan tunjangan perumahan dan bantuan perumahan, karena tujuan pemberiannya diperuntukan pada bentuk yang sama.

Daftar Pustaka**Buku Referensi:**

- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. **Performance Management - The New Realities**. London: Institute of Personnel and Development.
- Ann Harrison, 1999. *Business Return on Investment*, Journal of Return On Investment, Computerworld; Jun 21; vol 33, Iss 25; ABI/INFORM Global, pg. 72.(online),(http://proquest.umi.com/pq_dweb?did=42562323&Fmt=4&clientId=74186&RQT&VName=PQD).
- Arikunto, Suharsimi, **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006.
- Jumingan, 2006, **Analisis Laporan Keuangan**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Marzuki .(2002). **Metodologi Riset**. Yogyakarta: BPFE UII.
- Miftah Thoha. (2007). **Kepemimpinan dalam Manajemen**. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Moekijat, 2006, **Latihan dan pengembangan Sumber daya Manusia**, cetakan kelima,. Mandar Maju, Bandung.
- Nazir .(2003). **Metodologi Penelitian**, Galia Indonesia, Jakarta.
- Poerwadarminta, (1995). **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Jakarta: Gramedia. Riduwan .(2006). **Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian**. Bandung: Alfabeta
- Riyanto Bambang.(2001). **Dasar-dasar Pembelajaran Perusahaan**. Yogyakarta: Yayasan badan Penerbit Gajah Mada.
- Robbins, P. Stephen .(2006).**Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: FE UI.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Pasolong, Harbani. 2007. **Teori Administrasi Publik**. Makassar: Alfabeta.

Penelitian Dan Jurnal :

- Arief Subyantoro. **"Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja."** 2009. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(1), 11-19.
- Agus Hangus. **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan 3(8), 265-274."** 2009. Jurnal ilmu Bisnis

- Ari Setio Nugroho. **"Analisis Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Perdana Perkasa Elastindo, Cabang-Bandung"**. 2010. Universitas Komputer Indonesia
- Dian Romel.Skripsi.**"Pengaruh karakteristik Individu Terhadap Kepuasan kerja Dan implikasinya Pada Kinerja karyawan Di UNIKOM (Universitas Komputer Indonesia)"**. 2013. Universitas Komputer Indonesia.
- Djumadi. **"Pengaruh Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal Di Jawa Timur 4(3), 411-420."** 2006. Jurnal Aplikasi Manajemen
- Febriyansyah. Tesis. **"Pengaruh Biaya Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Keuangan bank Dan Lembaga Keuangan Bank Yang Terdaftar Di Bursa efek jakarta"**. 2011. Universitas Guna Darma.
- Erawati Nurdiana. **"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."** 4(1), 13-27. 2010. Jurnal Studi Manajemen
- Gregorius Gehi Batafor. Tesis. **"Evaluasi Kinerja Keuangan Dan Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Lambata - NTT."** 2005. Universitas Udayana.
- Sahat Maruli Tua. S. Skripsi. **"Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Studi Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat."** 2005. Universitas Sumatra Utara.

Internet:

- Annual Report Periode 2011-2012 . (<http://www.jiwasraya.co.id>).
- Annual Report Periode 2009-2010 . (<http://www.jiwasraya.co.id>).
- Annual Report Periode 2007-2008 . (<http://www.jiwasraya.co.id>).
- Annual Report Periode 2005-2006 . (<http://www.jiwasraya.co.id>).

Majalah:

- Jiwasraya Magazine Januari 2013
- Jiwasraya Magazine Maret 2012
- Jiwasraya Magazine Mei 2011
- Jiwasraya Magazine Juli 2010
- Jiwasraya Magazine Januari 2009

Perusahaan :

Laporan Keuangan Konsolidasi PT.

Jiwasraya Jakarta Regional Office I