

ABSTRAK

Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) merupakan Unit Bisnis yang memiliki misi untuk membangun dan memelihara kompetensi pegawai dalam berkontribusi kepada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero). Dalam hal kesejahteraan karyawan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kebutuhan karyawannya, tapi dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan karyawan.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap program-program kesejahteraan karyawan, mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui adanya pengaruh program-program kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. Perusahaan Listrik negara (Persero).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kausal. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang bertempat di Jl. Harsono RM No. 59 Ragunan, Pasar Minggu Jakarta Selatan. Data kuesioner diolah menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji hipotesis.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa program-program kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) sebesar 26,7%. Secara parsial diketahui bahwa hanya terdapat tiga subvariabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu pembayaran upah tidak bekerja sebesar 8,24%, jaminan terhadap resiko kerja sebesar 7,06%, serta pelayanan dan peningkatan kesehatan sebesar 11,44%.

Dari hasil analisis diketahui bahwa program-program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero). Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka ada beberapa tindakan yang dapat dilakukan perusahaan, salah satunya adalah pengaturan cuti besar perusahaan ditetapkan pada awal tahun anggaran, sehingga karyawan dapat melaksanakan cuti besar tanpa adanya penundaan.