

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRATAMA ANEKA INDUSTRI

Suwardi

Fakultas Ekonomi, suwardi@staff.gunadarma.ac.id, Universitas Gunadarma

ABSTRACT

The welfare of its employees must be considered by the company, this aims to increase employee morale. If employee morale increases, employee productivity will be high. The purpose of this study was to determine the effect of welfare programs on employee morale at PT. Supratama Various Industries. The type of data used in this study is primary data by distributing questionnaires to respondents. The sample in this study amounted to 100 respondents. The variable in this study is the independent variable, namely the welfare program and the dependent variable, namely morale. The analysis in this study uses multiple linear regression methods, t test (partial) and F test (simultaneous). The data were analyzed using the Statistical Package For Social Science (SPSS version 20) program. Based on the results of the analysis it is proven that partially the welfare program has a significant effect on employee morale at PT. Supratama Aneka Industri and simultaneously the economic welfare program and the facilitative welfare program together have a significant effect on morale.

Keywords: Welfare program, morale.

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawannya harus diperhatikan perusahaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan akan tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Supratama Aneka Industri. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu program kesejahteraan dan variabel terikat yaitu semangat kerja. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (stimultan). Data tersebut dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package For Social Science (SPSS versi 20). Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa secara parsial program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Supratama Aneka Industri dan secara stimultan program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Program kesejahteraan, semangat kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting keberadaannya dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya seperti kesejahteraan sebagai pendorong semangat kerja. tunjangan hari raya, pakaian dinas, asuransi dan lain-lain.

Kesejahteraan penting untuk diberikan kepada karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan agar semakin meningkat.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana yang menyebabkan seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian ilmiah dengan judul "Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Supratama Aneka Industri".

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah adalah:

1. Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif yang diberikan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Supratama Aneka Industri

2. Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif yang diberikan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Supratama Aneka Industri

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Program Kesejahteraan Karyawan

Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak oleh karyawan. Didalam kompensasi terdapat program kesejahteraan. Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap dimana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai.

Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah/gaji.

2.1.1 Program Kesejahteraan yang bersifat Ekonomis

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana, dkk.(2012:238), “Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi di dunia ini, maka memiliki pegangan dalam ketidakpastian merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dibentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.” Sedangkan Moekijat (2010:161) berpendapat bahwa “Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis ini adalah asuransi, tunjangan, bonus, uang makan dan pakaian dinas.

2.1.2 Program Kesejahteraan yang bersifat Fasilitatif

Menurut Tani Handoko (2010:185), “Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya.” Sedangkan menurut Moekijat (2010:161), “Program fasilitatif ini adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini adalah sarana ibadah, cuti, kafeteria, pendidikan dan izin.

2.2 Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2003:94), bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Sondang Siagian (2003:57), semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab. Saifuddin Anwar (2002:180) semangat kerja adalah gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan

tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan dan kariernya.

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya sistem pengupahan, kondisi lingkungan kerja, penempatan posisi yang tepat, penghargaan kerja dan sebagainya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjadi sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dengan demikian objek penelitian merupakan sumber informasi mencari data dan masukan-masukan dalam mengungkapkan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan yang berkerja di PT. Supratama Aneka Industri yang berlokasi di Jl. Industri Raya III Ujung Blok AH-8 Kompleks Industri, Tangerang.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik random sampling.

3.3 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H01: Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Supratama Aneka Industri.
- H02: Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Supratama Aneka Industri.
- H03: Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Supratama Aneka Industri.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Supratama Aneka Industri. Jumlah responden sebanyak 100 responden dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Frekuensi	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	30	30%
2	Perempuan	70	70%
Total		100	100%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 100 orang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang responden (30%), sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 70 orang responden (70%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Frekuensi	Jumlah Responden	Persentase
1	< 20 Tahun	11	11%
2	21-25 Tahun	26	26%
3	26-30 Tahun	58	58%
4	> 31 Tahun	5	5%
Total		100	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, sebagian besar adalah karyawan yang berusia <20 tahun sebanyak 11 responden, sebanyak 26 responden berusia 21-25 tahun dan 58 responden yang berusia 26-30 tahun. Sedangkan yang berusia >31 sebanyak 5 responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Frekuensi	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	74	74%
2	D III	17	17%
3	S1	9	9%
Total		100	100%

Dari tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, sebagian besar adalah SMA sebanyak 74 responden, D III sebanyak 17 responden dan S1 sebanyak 9 responden.

4.2 Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 20 dan kemudian membandingkan nilai *r* hitung pada tabel item statistik dengan *r* tabel. Jika *r* pada kolom *corrected item total correlation* > *r* tabel maka instrument atau item-item pernyataan dianggap valid. Nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (*n*) sebanyak 100 adalah sebesar 0.1966.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation (r hitung)</i>	<i>r</i> tabel	Kesimpulan
Program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1)			
X1.1	0.462	0.1966	Valid
X1.2	0.296	0.1966	Valid
X1.3	0.228	0.1966	Valid
X1.4	0.545	0.1966	Valid
X1.5	0.309	0.1966	Valid
Program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2)			
X2.1	0.443	0.1966	Valid
X2.2	0.362	0.1966	Valid
X2.3	0.410	0.1966	Valid
X2.4	0.384	0.1966	Valid
X2.5	0.297	0.1966	Valid
Semangat kerja (Y)			
Y.1	0.512	0.1966	Valid
Y.2	0.467	0.1966	Valid
Y.3	0.267	0.1966	Valid
Y.4	0.304	0.1966	Valid
Y.5	0.419	0.1966	Valid
Y.6	0.211	0.1966	Valid
Y.7	0.415	0.1966	Valid
Y.8	0.471	0.1966	Valid
Y.9	0.356	0.1966	Valid
Y.10	0.635	0.1966	Valid

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari indikator yang diberikan kepada 100 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation (r hitung)* lebih besar dari 0.1966 (*r* tabel) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya yaitu uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji *t*, uji *f* dan uji koefisien determinasi.

4.3 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS versi 20. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Nilai Reliabel	Kesimpulan
0.713	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.25 dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang terdiri dari program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1), program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2), Semangat kerja (Y) terbukti reliabel karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6.

4.4 Uji Normalitas

Selain menggunakan grafik P-P Plot pengujian normalitas data penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan alat uji one-sample kolmogoro-smirnovtest.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

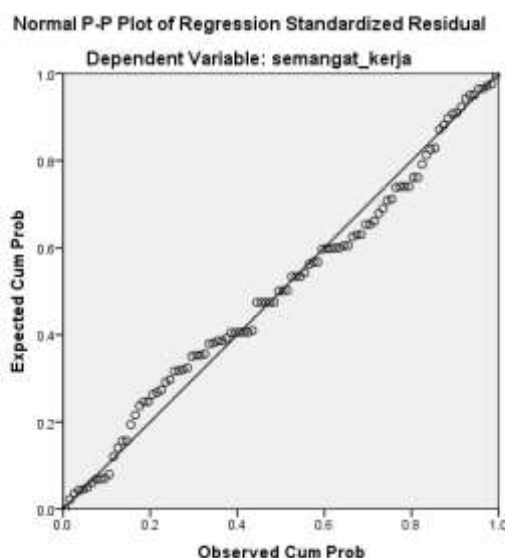
		Standardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98984745
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.059
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.648
Asymp. Sig. (2-tailed)		.795

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil tabel 7, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,795 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Normalitas data dapat dilihat melalui penyebaran titik pada sumbu diagonal dari P-P Plot. Dasar pengambilan sebagai berikut. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini gambar grafik untuk P-P Plot:



Gambar 2. Hasil Analisis Grafik Uji Normalitas

4.5 Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	17.100	3.708	
1 X1 = PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT EKONOMIS	.416	.155	.247
X2 = PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT FASILITATIF	.788	.170	.426

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 4.28 di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 17,100 + 0,416X_1 + 0,788X_2$$

Keterangan :

- Y : Semangat kerja
- a : Konstanta
- B₁ B₂ : Koefisien regresi
- X₁ : Program kesejahteraan bersifat ekonomis
- X₂ : Program kesejahteraan bersifat fasilitatif

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 17,100 mempunyai arti bahwa jika variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif = 0, maka nilai variabel semangat kerja adalah sebesar 17,100.
2. Variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X₁) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,416 yang berarti apabila kenaikan X₂ = 0, maka kenaikan program kesejahteraan bersifat ekonomis (X₁) sebesar 1 unit satuan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,416 unit satuan.
3. Variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X₂) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,788 yang berarti apabila kenaikan X₁ = 0, maka kenaikan variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X₂) sebesar 1 unit satuan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,788 unit satuan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan nilai t tabel. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak t-tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model		T Sig.
1	(Constant)	4.612 ,000
	X1=PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT EKONOMIS	2.689 ,008
	X2=PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT FASILITATIF	4,635 ,000

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa :

- a. Menguji signifikan variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X_1) terhadap semangat kerja (Y)
 Terlihat bahwa t hitung koefisien program kesejahteraan bersifat ekonomis adalah 2,689 sedang t tabel bisa di hitung pada tabel t, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari nilai t tabel nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 98$ (di dapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $100 - 2 = 98$). Didapat t tabel adalah 1,984.
 Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,689 > t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansi (sig.) $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya program kesejahteraan bersifat ekonomis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

- b. Menguji signifikan variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X_2) terhadap semangat kerja (Y). Terlihat bahwa t hitung koefisien program kesejahteraan bersifat fasilitatif adalah 4,635, sedang t tabel bisa dihitung pada tabel t, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t tabel nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 98$ (di dapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $100 - 2 = 98$). Didapat t tabel adalah 1,984.
 Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,635 > t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya program kesejahteraan bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

4.6.2 Uji F (Hasil Uji Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.251	2	156.625	24.135	.000 ^b
	Residual	629.499	97	6.490		
	Total	942.750	99			

a. Dependent Variable: Y=SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), X2= PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT FASILITATIF, X1= PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT EKONOMIS

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai F hitung 24,135 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan F tabel = 3,09 ($24,135 > 3,09$), dan dengan nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.319	2.54749

a. Predictors: (Constant), X2= PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT FASILITATIF, X1= PROGRAM KESEJAHTERAAN BERSIFAT EKONOMIS

b. Dependent Variable: Y=SEMANGAT KERJA

Berdasarkan tabel 4.31 diketahui nilai R^2 sebesar 0,332 (33,2%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel *independent* yaitu program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif memiliki pengaruh terhadap variabel semangat kerja sebesar 33,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 33,2\% = 66,8\%$) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti faktor lingkungan dan faktor tekanan dari atasan atau manajer.

No	Alat Analisis	Hasil	Keterangan
1	Regresi Linier Berganda	$Y = 17,100 + 0,416X_1 + 0,788X_2$	<p>Nilai konstanta sebesar 17,100 mempunyai arti bahwa jika variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif = 0, maka nilai variabel semangat kerja adalah sebesar 17,100.</p> <p>Variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,416 yang berarti apabila kenaikan $X_2 = 0$, maka kenaikan variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X_1) sebesar 1 unit satuan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,416 unit satuan.</p> <p>Variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,788 yang berarti apabila kenaikan $X_1 = 0$, maka kenaikan variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X_2) sebesar 1 unit satuan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,788 unit satuan.</p>
2	Uji t (Parsial)	$X_1 = (2,689 > 1,984)$ $X_2 = (4,635 > 1,984)$	<p>H_0 ditolak dan H_a diterima, program kesejahteraan bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.</p> <p>H_0 ditolak dan H_a diterima, program kesejahteraan bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.</p> <p>H_0 ditolak dan H_a diterima, program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.</p>
3	Uji F (Simultan)	$(24,135 > 3,09)$	H_0 ditolak dan H_a diterima, program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
4	Koefisien determinasi	$K_d = 0,332$ atau 33,2%	Program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif memiliki pengaruh terhadap variabel semangat kerja sebesar 33,2% dan sisanya 66,8% dijelaskan dengan

No	Alat Analisis	Hasil	Keterangan
			faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti faktor lingkungan dan faktor tekanan dari atasan atau manajer.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Supratama Aneka Industri, maka pada bab terakhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan bahwa:

1. Secara bersama-sama, program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Supratama Aneka Industri. Hal ini berarti bahwa program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Supratama Aneka Industri.
2. Secara parsial, variabel program kesejahteraan karyawan yaitu kesejahteraan bersifat ekonomis dan kesejahteraan bersifat fasilitatif memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui bahwa semua variabel program kesejahteraan karyawan berpengaruh positif, yang berarti semua variabel program kesejahteraan karyawan berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Supratama Aneka Industri.

5.2 SARAN

Bagi penelitian selanjutnya, agar dapat menggunakan faktor – faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja untuk lebih menambah wawasan. Karena sangat mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Alimul Aziz Hidayat. 2010. Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data. Jakarta. Salemba Medika.
- [2] Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Imam Ghozali. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- [4] Malayu SP Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [6] Marina Ramadhanty, Taher Al Habsji dan Mochammad Djudi Mukzam. 2013. “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- [7] Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: Mandar Maju.
- [8] Mutiara S. Panggabean. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia,
- [9] M. Olfrian Effendi. 2012. “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Metro Abadi Sempurna”. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- [10] Saifuddin Anwar. 2002. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [11] Siska Malisa Nasution. 2009. “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan”. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- [12] Sondang P Siagian. 2003. Manajemen SumberDaya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara.
- [13] Strauss, George and Leonard R. Sayles. 2003. Personel, The Human Problems of Management. New Delhi: Prentice Hall of India Private Ltd.
- [14] Suharsimi Arikunto. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rhinneka Cipta.
- [15] Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- [16] S Nasution. 2003. Metode Research. Jakarta: Bumi Aksara.

- [17] Tri Benediktus Irawan. 2010. "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor PT. Bank Central Asia,Tbk Cabang Pingit Yogyakarta)". Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- [18] T. Hani Handoko. 2010. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- [19] Undang-undang No.13.2003. "UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003", diakses pada tanggal 19 Januari 2018 dari <http://www.hukumonline.com>.
- [20] Veithzal Rivai. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo.