

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA PT. XYZ**

**Suwardi**

Ekonomi, Universitas Gunadarma

**Article History**

Received : 5-Desember-2023  
Revised : 17-Desember-2023  
Accepted : 03-Januari-2024  
Published : 03-Januari-2024

**Corresponding author\*:**

Suwardi

**Contact:**

[suwardi@staff.gunadarma.ac.id](mailto:suwardi@staff.gunadarma.ac.id)

**Cite This Article:**

Suwardi, S. (2024). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(01), 01–10.

**DOI:**

<https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1130>

**Abstract:** *The purpose of this research is to determine the effect of welfare programs on employee morale at PT. Supratama Various Industries. The type of data used in this research is primary data by distributing questionnaires to respondents. The sample in this research consisted of 100 respondents. The variables in this research are the independent variable, namely the welfare program and the dependent variable, namely work morale. The analysis in this research uses multiple linear regression methods, t test (partial) and F test (simultaneous). The data was 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 economic welfare programs and facilitative welfare programs together have a significant effect on work morale.*

**Keywords:** *Welfare Program and Work Morale*

**Abstrak:** 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 dan Semangat kerja

**PENDAHULUAN**

Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memotivasi, dan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. 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. PT. XYZ adalah salah satu perusahaan yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain bonus, 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.

**METODE PENELITIAN**

**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. XYZ yang berlokasi di Jl. Industri Raya III Ujung Blok AH-8 Kompleks Industri, Tangerang.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik random sampling. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2003).

**Variabel Bebas (Independent Variable)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah program kesejahteraan karyawan (X), dimana program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis adalah X1 dan program kesejahteraan karyawan bersifat fasilitatif adalah X2.

Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis memiliki beberapa indikator yaitu tunjangan, bonus, pakaian dinas, asuransi dan uang makan. Sedangkan program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif juga memiliki beberapa indikator yaitu tempat ibadah, kafeteria, cuti, izin dan pendidikan/ seminar.

**Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Semangat kerja karyawan (Y). Indikator yang terdapat pada semangat kerja yaitu konsentrasi kerja, ketelitian, hasrat untuk maju, kebanggaan karyawan, kepuasan karyawan, labour turn over, tingkat absensi, tanggung jawab dan lancarnya aktivitas.

**Tabel 1.** Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Program kesejahteraan bersifat ekonomis	Program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan	- Tunjangan - Bonus - Pakaian dinas - Asuransi - Uang Makan
Program kesejahteraan bersifat fasilitatif	Sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya.	-Tempat ibadah - Kafeteria - Cuti - Pendidikan / seminar - Izin
Semangat Kerja	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal	-Konsentrasi kerja - Ketelitian - Hasrat untuk maju - Kebanggaan karyawan - Kepuasan karyawan - <i>Labour turn over</i> - Tingkat absensi - Tanggung jawab - Lancarnya aktivitas

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

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

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

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

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%

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

**Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2006).

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 3.** Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Kesimpulan
<b>Program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1)</b>			
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
<b>Program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2)</b>			
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
<b>Semangat kerja (Y)</b>			
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.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2006).

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

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

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Nilai Reliabel	Kesimpulan
0.713	0.6	Reliabel

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.

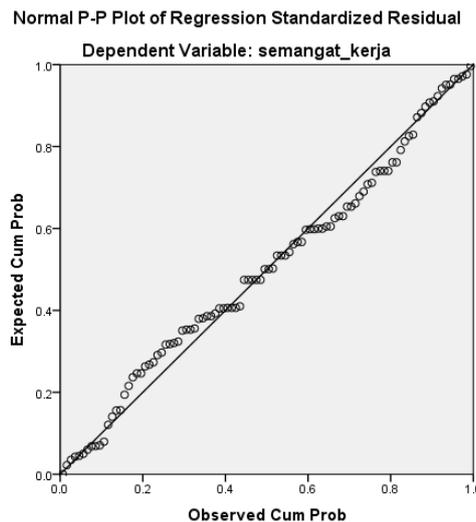
**Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data yang mempunyai pola seperti distribusi normal. Ada 2 cara yang dapat digunakan untuk uji normalitas:

**Analisis Grafik**

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:

**Tabel 5.** Hasil Uji Analisis Grafik Uji Normalitas



**Analisis Statistik**

Selain menggunakan grafik P-P Plot pengujian normalitas data penelitian ini juga dilakukan dengan mempergunakan alat uji one-sample kolmogoro-smirnovtest. Normal tidaknya distribusi data suatu variabel ditunjukkan oleh besarnya nilai Asymptotic Significan, apabila Asymptotic Significan data lebih besar dari pada taraf sig. 5%, maka data tersebut tergolong memiliki pola distribusi normal.

Sebaliknya *Asymptotic Significant* lebih kecil daripada atau sama dengan 5%, maka data dimaksudkan memiliki pola distribusi yang tidak normal.

**Tabel 6.** Hasil Statistik Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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 6, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,795 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

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

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Y=SEMANGAT KERJA

Berdasarkan data tabel 7 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

B<sub>1</sub> B<sub>2</sub> : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Program kesejahteraan bersifat ekonomis

X<sub>2</sub> : 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 (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,416 yang berarti apabila

kenaikan  $X_2 = 0$ , maka kenaikan program kesejahteraan bersifat ekonomis ( $X_1$ ) sebesar 1 unit satuan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,416 unit satuan.

3. 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.

**Uji Hipotesis**

**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 ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

**Tabel 8.** Hasil Uji  $t$  (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
(Constant)	4.612	,000
1 X1=PROGRAM KESEJAHTERAA N BERSIFAT EKONOMIS	2.689	,008
X2=PROGRAM KESEJAHTERAA N BERSIFAT FASILITATIF	4,635	,000

a. Dependent Variable: Y = SEMANGAT KERJA  
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 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  $\alpha$  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  $\alpha$  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 ( $Y$ ).

**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 9. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.251	2	156.625	24.135	.000 <sup>b</sup>
	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

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 Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya program kesejahteraan bersifatis ekonomis dan program kesejahteraan bersifatis fasilitatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Uji Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) 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 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	.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 10 diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,332 (33,2%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel *independent* yaitu program kesejahteraan bersifatis ekonomis dan program kesejahteraan bersifatis 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.

**Rangkuman Hasil Penelitian**

Tabel dibawah ini adalah berisi mengenai hasil rangkuman penelitian.

**Tabel 11. Hasil Rangkuman Penelitian**

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 bersifatis ekonomis dan program kesejahteraan bersifatis fasilitatif = 0, maka nilai variabel semangat kerja adalah sebesar 17,100.</p> <p>Variabel program kesejahteraan bersifatis ekonomis (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja</p>

No	Alat Analisis	Hasil	Keterangan
			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.
			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.
2	Uji t ( Parsial)	$X_1 = (2,689 > 1,984)$ $X_2 = (4,635 > 1,984)$	Ho ditolak dan Ha diterima, program kesejahteraan bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Ho ditolak dan Ha diterima, program kesejahteraan bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Ho ditolak dan Ha diterima, program kesejahteraan bersifat ekonomis dan program kesejahteraan bersifat fasilitatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
3	Uji F ( Simultan)	$(24,135 > 3,09)$	Ho ditolak dan Ha 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 faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti faktor lingkungan dan faktor tekanan dari atasan atau manajer.

## KESIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

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

1. Secara bersama-sama, program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. XYZ. Hal ini berarti bahwa program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. XYZ.
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. XYZ.

### 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] \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [7] 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.
- [8] Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- [9] Mutiara S. Panggabean. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia,
- [10] 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.
- [11] Saifuddin Anwar. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [12] Siska Malisa Nasution. 2009. “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan”. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- [13] Sondang P Siagian. 2003. *Manajemen SumberDaya Manusia. Cetakan Kelima*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [14] Strauss, George and Leonard R. Sayles. 2003. *Personel, The Human Problems of Management*. New Delhi: Prentice Hall of India Private Ltd.
- [15] Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhinneka Cipta.
- [16] Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- [17] \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [18] S Nasution. 2003. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] 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.
- [20] T. Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- [21] Undang-undang No.13.2003. “UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003”, diakses pada tanggal 19 Januari 2018 dari <http://www.hukumonline.com>.

[22] Veithzal Rivai. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.