

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA SUB DIVISI QC DI PT TEODORE PAN
GARMINDO TASIKMALAYA
(PAN BROTHERS GROUP TBK)**

**Oleh:
NURUL WAFA
4122.4.16.11.0060**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG**

2019

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA SUB DIVISI QC DI PT TEODORE PAN
GARMINDO TASIKMALAYA
(PAN BROTHERS GROUP TBK)**

**Oleh:
NURUL WAFA
4122.4.16.11.0060**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 12 Agustus 2019

Poniah Juliawati, A.KS., MM.
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM.CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Wafa

NIM : 4122.4.16.11.0060

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya dengan judul **PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (pada Sub Divisi QC) di PT TEODORE PAN GARMINDO TASIKMALAYA** adalah:

1. Merupakan Skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 12 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Nurul Wafa

NIM: 4122.4.16.11.0060

ABSTRACT

NURUL WAFA, 2019. THE EFFECT OF EMPLOYEE WELFARE ON EMPLOYEE WORK SPIRIT (Case Study in QC Division at PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya). Thesis of the Bachelor Program in the Faculty of Economics, University of Winaya Mukti Management Study Program.

Supervisor: Poniah Juliawati, A.KS., MM.

In the context of fostering and developing human resources for welfare, it needs to be taken seriously because employee welfare is a decisive factor in encouraging employee morale and employee productivity. The formulation of the problem in this study are: 1) How is the welfare of PT Theodore Pan Garmino employees? 2) How is the morale of the employees of PT Theodore Pan Garmino? 3) How much influence does welfare have on employee morale at PT Theodore Pan Garmino? The research method used is descriptive method and verification method with the type of survey research. Data obtained through research instruments such as questionnaires, observations, and literature studies. The following sample population in this study were 30 employees in the QC subdivision at PT Theodore Pan Garmino. Based on the results of the study, it was found that employee welfare has a significant effect on employee morale with an r value of 0.640 or 64%. The results of the study are as follows: 1) Employee welfare has a significant effect on employee morale with a regression equation $Y = 18,351 + 0.551X$. Then employee welfare has a significant effect on employee morale, so the hypothesis H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Employee welfare and work spirit

ABSTRAK

NURUL WAFA, 2019. PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Divisi QC di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti.

Pembimbing: Poniah Juliawati, A.KS., MM.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kesejahteraan, perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana kesejahteraan karyawan PT Theodore Pan Garmino ? 2) Bagaimana Semangat kerja karyawan PT Theodore Pan Garmino ? 3) Berapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino? Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jenis penelitian survey. Data diperoleh melalui instrument penelitian berupa kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Jumlah sampel berikut populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada sub Divisi QC di PT Theodore Pan Garmino. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai r sebesar 0,640 atau 64%. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,351 + 0,551X$. Maka kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis H_0 **ditolak** dan H_a **diterima**.

Kata kunci: Kesejahteraan karyawan dan Semangat kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Sub Divisi QC di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya (Pan Brothers Group Tbk).** Adapun tujuan penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian sidang skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik karena bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS., selaku Rektor Universitas Winaya Mukti
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
3. H. Nandang Djunaedi., Drs., M.M., CHRA selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
4. Herni Suryani, SE., S.Ikom., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.

5. Poniah Juliawati, A.KS., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, waktu, arahan, dan membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staff beserta karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama menimba ilmu di Program Studi Manajemen.
7. Kedua orang tua, kakak, adik penulis yang telah memberikan doa, semangat, dukungan, motivasi dan nasihat kepada penulis agar dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan baik.
8. Pihak PT Theodore Pan Garmino (khususnya divisi QC) yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian serta memberikan data yang diperlukan penulis.
9. Teman-teman seperjuangan Khususnya Kelas Manajemen 3 yang telah memberi dukungan dan motivasi.

Keterbatasan yang penulis miliki membuat skripsi ini tidak lepas dari berbagai kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat memperbaiki dan melengkapi skripsi ini.

Bandung, Agustus 2019

Nurul Wafa

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRACT

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL..... vii

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah..... 4

1.2.1 Identifikasi Masalah 5

1.2.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Kegunaan Penelitian..... 6

1. Teoritis 6

2. Praktisi..... 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,

HIPOTESIS 8

2.1 Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen..... 8

2.1.1 Pengertian Manajemen 8

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen..... 9

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.3 Program Kesejahteraan Karyawan 16

2.3.1 Pengertian Program Kesejahteraan 16

2.3.2 Tujuan Program Kesejahteraan 18

2.3.3 Jenis-jenis Program Kesejahteraan	19
2.3.1.1 Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis	20
2.3.1.2 Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Memberi Kesenangan	22
2.3.1.3 Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Memudahkan.....	23
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kesejahteraan	24
2.4 Semangat Kerja	25
2.4.1 Pengertian Semangat Kerja	25
2.4.2 Faktor Memunculkan dan Menghilangkan Semangat Kerja	26
2.4.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja.....	31
2.5 Teori Semangat Kerja	32
2.6 Penelitian Terdahulu.....	35
2.7 Kerangka Konsep Penelitian	36
2.7.1 Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan	36
2.7.2 Keterkaitan antara Kesejahteraan Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan.....	37
2.8 Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN 40

3.1 Metode yang Digunakan.....	40
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.2.1 Populasi.....	40
3.2.2 Sampel.....	40
3.3 Definisi Operasional Variabel	41
3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Jenis Data	45
1. Data Primer (<i>Primary</i>)	45

2. Data Sekunder (<i>Secondary</i>).....	46
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Observasi	47
2. Wawancara	47
3. Kuesioner	47
4. Studi kepustakaan.....	47
3.5 Instrumen Penelitian.....	47
3.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	49
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Reliabilitas	50
3.7 Regresi Linier Sederhana	51
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji Parsial (Uji T)	52
3.8.2 Perumusan Hipotesis.....	53
1. Kriteria Penolakan atau Penerimaan	53
3.9 Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.10 Keeratan Hubungan Korelasi	55

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL

PENELITIAN	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1 Sejarah dan Profil PT Pan Brothers Group Tbk.....	56
4.1.2 Pembahasan.....	58
4.1.2.1 Analisis Kompetitif	60
4.2 Hasil Penelitian.....	62
4.2.1 Gambaran Umum Responden	62
4.2.2 Analisis Data	65
4.2.2.1 Uji Validitas	65
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kesejahteraan	

Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan	68
4.2.3.1 Kesejahteraan Karyawan Pada PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya	68
4.2.3.2 Semangat Kerja Karyawan Pada PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya	77
4.3 Pembahasan	85
4.3.1 Kesejahteraan Karyawan di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya	86
4.3.2 Semangat Kerja Karyawan di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya	89
4.4 Analisis Regresi Sederhana	91
4.5 Faktor Residual atau Sisa	92
4.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	93
4.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	94
4.8 Keeratan Hubungan (Korelasi).....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
2.1	Kerangka Konsep Penelitian	37
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	44
3.2	Bobot Nilai	48
3.3	Kategori Nilai	49
3.4	Kriteria Nilai Korelasi	54
4.1	Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin	62
4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	63
4.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	63
4.4	Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan	64
4.5	Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan	65
4.6	Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Karyawan	66
4.7	Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan	67
4.8	Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Kesejahteraan Karyawan	68
4.9	Gaji atau upah yang diterima karyawan diberikan tepat waktu	69
4.10	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan	70
4.11	Perusahaan memberikan bonus apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	71
4.12	Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	72

4.13	Karyawan diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika membutuhkan pertolongan	73
4.14	Biaya pengobatan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan	74
4.15	Pekerjaan yang dilakukan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki	75
4.16	Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai	76
4.17	Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Semangat Kerja Karyawan	77
4.18	Ketika terjadi permasalahan dalam bekerja karyawan dapat langsung berkomunikasi dengan atasan	78
4.19	Terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan	79
4.20	Karyawan diberi banyak tugas pada waktu yang bersamaan sehingga susah membagi waktu	80
4.21	Karyawan selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	81
4.22	Dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu	82
4.23	Karyawan mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktivitas maksimal	83
4.24	Karyawan dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan	

	lingkungan kerja maupun rekan kerja	84
4.25	Rekapitulasi Kesejahteraan Karyawan	85
4.26	Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Kesejahteraan Karyawan	86
4.27	Rekapitulasi Semangat Kerja Karyawan	88
4.28	Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Semangat Kerja Karyawan	89
4.29	Regresi Linear Sederhana	90
4.30	Faktor Residual Atau Sisa	91
4.31	Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan	92
4.32	Kriteria Nilai Korelasi	94
4.33	Koefisien Korelasi	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1a Kuesioner

Lampiran 1b Pernyataan Mengenai Kesejahteraan Karyawan

Lampiran 1c Pernyataan Mengenai Semangat Kerja Karyawan

Lampiran 2a Tabel Tabulasi Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawan

Lampiran 2b Tabel Tabulasi Responden Mengenai Semangat Kerja Karyawan

Lampiran 3 Hasil Uji Statistik dengan *IBM SPSS 25*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Visi yang terarah misi yang tepat dan tujuan yang dapat mengakomodasi kepentingan organisasi secara keseluruhan sangatlah diperlukan pada saat mendirikan suatu perusahaan, agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas di dalam suatu perusahaan selalu ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, mesin, dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan sebagai sumber daya terpenting mampu bekerja lebih baik dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Jika suatu organisasi ingin berkembang dengan pesat organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kesejahteraan, perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas karyawan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya. Perusahaan diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang sudah diberikan karyawannya terhadap perusahaan, karenanya untuk meningkatkan serta mendorong semangat kerja karyawan diperlukan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya.

Menurut UU RI No. 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial disebutkan bahwa “kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan dapat mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”. Sebuah masyarakat dikatakan sejahtera apabila masyarakat tersebut telah mencapai kesuksesan didalam hidupnya, dan disamping itu nampak pula didalamnya keselarasan, keserasian, keseimbangan hidup dapat menjadi cermin masyarakat disekelilingnya.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya. Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan-tuntutan para karyawannya agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat.

Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh karyawan dikarenakan pemberian balas jasa atau kompensasi yang kurang layak, baik berupa uang atau

fasilitas yang diperoleh sebagai imbalan hasil kerja mereka. Karyawan bekerja dengan tujuan agar kebutuhan hidupnya tercukupi, maka dari itu suatu perusahaan membayar karyawan, pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan dengan kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka.

Situasi kerja yang aman dan stabil akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka.

Untuk mencapai kerjasama yang baik, perusahaan harus memenuhi keinginan karyawan dengan memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Salah satunya yaitu dengan disediakannya program kesejahteraan yaitu balas jasa pelengkap yang diberikan baik materil maupun non materil yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap semangat kerja. Maka dengan hal tersebut karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

Seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila tercukupi atau terpenuhi kebutuhan lahir dan batin, sehingga merasa aman, tentram dan makmur dalam kehidupannya. Dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, semangat kerja merupakan suatu usaha yang mengarahkan daya dan potensi, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hal inilah yang terjadi pada PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya dimana pemberian kesejahteraan yang dilakukan perusahaan kurang memuaskan karyawan sehingga menurunnya semangat kerja karyawan. Dengan ini penulis mengamati masalah yang ada, dimana terlihat masih adanya kesenjangan dalam pemberian kebutuhan materil maupun non materil yang tidak merata sehingga menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan.

Selain masalah di atas penulis juga menemukan berbagai fenomena yang terjadi antara lain kurangnya penghargaan dan pemberian motivasi mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Sub Divisi Qc di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya (PT Pan Brothers Group Tbk)”**

1.2 Identifikasi Masalah & Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kurangnya pengawasan dan pemberian motivasi mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan pada PT Theodore Pan Garmino ?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino ?
3. Seberapa besar pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Tingkat kesejahteraan karyawan pada PT Theodore Pan Garmino
2. Semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino
3. Besarnya pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1.4.1 Secara Teoritis

1. Bagi Peneliti

Dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan semangat kerja.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti lain yang berminat pada judul pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja.

3. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan

maupun karyawan PT TEODORE PAN GARMINDO Tasikmalaya serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan mampu mengaplikasikan teori-teori tentang sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja di PT TEODORE PAN GARMINDO Tasikmalaya.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif, efektif, dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat. Serta dapat memperkaya kepustakaan, dan menyajikan informasi mengenai tingkat kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan.

3. Bagi Objek Penelitian/Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan maupun karyawan PT TEODORE PAN GARMINDO Tasikmalaya serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

2.1 Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa kata *manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian). Jadi, Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen, berikut ini akan diungkapkan oleh para ahli.

Menurut **Stoner** dan **Wankel** yang dikutip oleh **Siswanto (2003: 22)** adalah:

“Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling, the effort of organizing members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals.”

(Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan upaya pengendalian anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah dicapai).

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2012: 2)** yaitu:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Dari definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dimana fungsi-fungsi manajemen tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu, dan masyarakat secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut **Sastrohadiwiryo (2005: 25-26)** fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses dari rangkaian kegiatan untuk menetapkan terlebih dahulu tujuan yang diharapkan pada suatu jangka waktu tertentu atau periode waktu yang telah ditetapkan, serta tahapan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah satu rangkaian kegiatan untuk memberi petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau beberapa bawahan, atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pemotivasian (*Motivating*)

Pemberian motivasi adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan yang seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan suatu kegiatan sebagaimana yang diharapkan.

e. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan, perlu diadakan suatu tindakan perbaikan (*corrective action*).

2.2 Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Menurut **Flippo** yang dikutip **Hasibuan (2006: 11)** yaitu:

Personql management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, intergration, maintenance, and

separation of human resources to the and that individual, organizational and societal objectives are accomplished.

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2012: 10)** yaitu:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Simamora (2004: 4-5)** mendefinisikan sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tertentu, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah semudah pengelolaan manajemen lainnya, karena manajemen sumber daya manusia khusus menitikberatkan perhatiannya pada faktor produksi manusia yang memiliki akal, perasaan, dan juga mempunyai berbagai tujuan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan

perusahaan.

2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2006: 21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional , yaitu:

1. Fungsi-fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (Human Resources Planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi setiap karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan,

kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Maksud dari semua kegiatan diatas baik fungsi manajerial maupun operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran tujuan dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Agar manajemen sumber daya manusia diperhatikan perannya menurut **Malayu S. P. Hasibuan (2003: 14)** bahwa “Peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian”, yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.3 Program Kesejahteraan Karyawan

2.3.1 Pengertian Program Kesejahteraan

Karyawan yang telah diterima bekerja harus dikembangkan dan dimotivasi agar tetap bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan, maka diberikanlah kesejahteraan /kompensasi, pelengkap/*fringe*, *benefits*/gaji dan program kesejahteraan lain. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* rendah.¹

Menurut Undang-undang No.11 Tahun 2009, tentang kesejahteraan masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Sejalan dengan intisari dari undang-undang di atas Hasibuan (2001: 182) mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Balas jasa perusahaan secara langsung diberikan dalam bentuk upah/gaji dan insentif, maka program kesejahteraan termasuk dalam balas jasa perusahaan secara tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*service*).

¹ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 185.

Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2011: 182) “*Indirect compensations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary.* (kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk upah atau gaji langsung). *A benefit would be company program such as pension holiday pay, health, severance pay. A service would be things like company car, athletic field, christmas party, ect.*” (benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya).

Program kesejahteraan 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 atau gaji. Menurut Amoenikhat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.²

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa ada persamaan dan perbedaan antara balas jasa langsung dan tidak langsung dari perusahaan.

Persamaannya sebagai berikut:

1. Gaji/upah (kompensasi langsung) dan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) adalah sama-sama merupakan pendapatan bagi karyawan.

² Hendra Eka dkk, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015, hlm. 77.

2. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan karyawan.
3. Gaji/upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan
4. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca fiskal perusahaan tersebut.

Perbedaannya adalah sebagai berikut:

1. Gaji/upah adalah hak untuk karyawan menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan membayarnya.
2. Gaji/upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja, jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
3. Gaji/upah harus dibayar dengan finansial (uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan finansial dan nonfinansial (fasilitas).
4. Gaji/upah waktu dan besarnya telah ditentukan, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

Dari persamaan dan perbedaan ini manajer terdorong untuk lebih kreatif dalam memberikan balas jasa dengan cara langsung dan tidak langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika sewaktu-waktu perusahaan mengalami kesulitan.

2.3.2 Tujuan Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Tujuan pelaksanaan program kesejahteraan menurut Hasibuan (2011: 184) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi semangat kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Asas pemberian program kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

2.3.3 Jenis-Jenis Program Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2011: 184) program kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya program kesejahteraan yang diberikan tidak

ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat. program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.

2.3.1.1 Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis

Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomis kepada karyawan atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) ini terdiri dari dana pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, dan lain sebagainya.

1. Dana pensiun/pesangon

Program ini dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada para karyawan yang telah lama mengabdikan kepada perusahaan.

2. Uang Makan

Program ini dimaksudkan agar karyawan tidak terikat oleh menu perusahaan (yang disediakan melalui program kafetaria), yang kadang-kadang membosankan. Program ini akan terlaksana dengan efektif apabila letak perusahaan berdekatan dengan restoran atau warung makan.

3. Uang transport

Uang transport biasanya bisa berupa uang sebagai pengganti biaya transport,

penyewaan mobil dan supirnya atau program kepemilikan mobil (*Car Ownership Program*, COP). Di Indonesia COP lebih banyak diterapkan karena bisa mengikat karyawan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, sesuai dengan panjangnya program ini.

4. Uang Lebaran/Natal

Bagi umat beragama yang akan merayakan lebaran/natal, tunjangan seperti ini sangat dibutuhkan oleh karyawan.

5. Bonus

Program ini dimaksudkan agar karyawan dapat termotivasi dengan memberikan bantuan sebagai suatu dorongan atau perangsang yang diberikan secara sengaja agar timbul dalam dirinya semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

6. Uang Duka Kematian

Uang duka kematian ini penting diadakan untuk membantu karyawan tidak siap dalam menghadapi kematian keluarganya

7. Pakaian Dinas

Program ini dimaksudkan agar karyawan dapat merasakan suatu penghargaan dari perusahaan yang dapat dijadikan sebagai suatu dorongan atau perangsang untuk meningkatkan semangat kerjanya.

8. Uang Pengobatan

Pendekatan lain yang digunakan oleh beberapa perusahaan untuk menangani memuncaknya biaya kesehatan adalah penyediaan langsung beberapa pelayanan, jadi tidak hanya menyediakan biaya untuk digunakan oleh pihak lain.

2.3.1.2 Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Memberi Kesenangan (*recreation*)

Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan senang pada karyawan dimana kesenangan yang dimaksudkan adalah kesenangan yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan sosial. Hal ini berguna untuk meningkatkan hubungan masyarakat, publikasi dan kebanggaan pada diri karyawan itu sendiri. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) ini terdiri dari olahraga, darmawisata dan lain sebagainya. Untuk kegiatan-kegiatan olahraga, perusahaan biasanya membentuk tim yang mewakili perusahaan dalam kompetisi dengan lembaga-lembaga lain. Kegiatan ini berguna untuk meningkatkan hubungan masyarakat, publikasi dan kebanggaan karyawan bila regunya sering mengalami kemenangan.

2.3.1.3 Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Memberi Memudahkan atau Meringankan

Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan program pelayanan kesejahteraan yang biasanya sangat diperlukan oleh karyawan-karyawan dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) ini terdiri dari mushola, kafetaria/kantin, pelayanan medis, kesenian, pendidikan/seminar, cuti, perumahan, transportasi karyawan, dan lain sebagainya.

1. Mushola/tempat ibadah

Bagi perusahaan yang memiliki karyawan muslim penyediaan fasilitas ibadah

perlu diadakan, agar mereka tidak terlalu lama meninggalkan pekerjaan hanya untuk mencari tempat ibadah.

2. Kafetaria/kantin

Bentuk program ini dimaksudkan untuk melayani karyawan dalam hal makan dan minum, lebih-lebih kalau perusahaan jauh dari restoran atau warung makan. Di samping itu, pengadaan kafetaria juga untuk memperbaiki gizi karyawan, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik (khususnya pekerjaan berat).

3. Pelayanan medis

Dokter yang dibantu oleh seorang perawat sangat diperlukan di perusahaan untuk mengantisipasi karyawan yang kesehatannya terganggu, sehingga dapat melanjutkan pekerjaan apabila penyakit yang dideritanya tidak terlalu berat.

4. Pendidikan/seminar

Untuk menghadapi usangnya keahlian karyawan, atau untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, sebagian besar perusahaan menengah dan besar menyediakan beberapa bentuk bantuan biaya pendidikan. Tunjangan pendidikan yang disediakan oleh perusahaan merupakan *fringe benefits* yang menguntungkan kedua belah pihak. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi, organisasi mendapatkan sumberdaya manusia yang lebih terampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Cuti

Program ini merupakan usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani karyawan, diharapkan dengan adanya libur cuti dapat melepaskan karyawan dari

stress kerja dan semangat kembali saat masuk kerja.

6. Perumahan

Tersedianya tempat tinggal bagi karyawan, misalnya rumah dinas, mess, atau asrama perusahaan akan sangat membantu para karyawan dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja. Dalam kenyataan, para karyawan yang memiliki rumah sendiri akan lebih stabil dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Transportasi karyawan

Tersedianya transportasi bagi karyawan akan sangat membantu para karyawan dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja.

Jenis pelayanan kesejahteraan karyawan yang akan diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kesejahteraan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 188) dimensi dan indikator kesejahteraan ada 3 macam, yaitu:

1. Kesejahteraan bersifat ekonomis dapat berupa:

- a. Dana pensiun
- b. Jaminan kematian pegawai
- c. Tunjangan hari raya

2. Kesejahteraan bersifat fasilitas dapat berupa:

- a. Sarana kerohanian
- b. Sarana olah raga
- c. Koperasi
- d. Cuti/istirahat

- e. Izin
- f. Fasilitas pembelian

3. Kesejahteraan bersifat pelayanan dapat berupa:

- a. Asuransi
- b. Jaminan kesehatan

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Siagian (2003: 57) “semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Sedangkan, menurut Hasibuan (2004: 105) “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari:

- a. Rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. *Labour turnover*/ tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi
- e. Kegelisahan
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.4.2 Faktor yang Memunculkan dan Menghilangkan Semangat Kerja

Zainun (Hasibuan, 2001: 108) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- b. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Menurut Nawawi (2003: 156), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi

rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan, pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan, tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Nitisemito (1988: 167), secara umum menggambarkan indikasi-indikasi menurun semangat kerja sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat meraka tidak masuk kerja. Dengan demikian dapat

menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turnover* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Menurut Siagian (2003: 114) cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawannya. Pengertian cukup adalah sangat relatif sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada karyawan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun fasilitas ibadah, agar karyawan dapat memenuhi kewajibannya kepada Yang Maha Kuasa.

3. Sese kali perlu mendapat perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

4. Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

5. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat

menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

6. Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul apabila memiliki harapan untuk dapat maju, perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan.

7. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Semangat kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternatif lain yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

8. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas loyal para karyawan terhadap perusahaan. Memberi gaji yang cukup, dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

9. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

10. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu

perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti, loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

11. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang menyenangkan dapat berupa melakukan kegiatan rekreasi, cafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, toilet yang bersih.

2.4.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin.

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli.

Salah satunya, Azwar (2002). Beberapa dimensi dan indikator semangat kerja (Azwar, 2002), yaitu:

- a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
 1. Konsentrasi Kerja
 2. Ketelitian
 3. Hasrat Untuk Maju
- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
 1. Kebanggaan Karyawan
 2. Kepuasan Karyawan
 3. Labour Turn Over / Tingkat Absensi
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja:
 1. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

d. Keterlibatan ego dalam bekerja:

1. Tanggung jawab
2. Lancarnya aktivitas

2.5 Semangat Kerja

Teori hierarki kebutuhan manusia oleh Abraham Maslow dalam Murty (2012: 219) menjelaskan bahwa individu memiliki lima jenjang kebutuhan, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*). Yaitu untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi, dan lain-lain) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dan harta benda.

Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan keamanan ini dapat melalui:

- a. Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- b. Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat yang rawan akan kecelakaan.
- c. Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di phk-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karna memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- a. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- b. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- c. Kebutuhan untuk diikuti sertakan dalam pergaulan.
- d. Kebutuhan untuk berprestasi.

4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya akan dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol tersebut dapat berupa: bermain tenis, golf, merek sepatu atau jam tangan tempat belanja serta merk

mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

1. Tidak dapat dipenuhi dari luar karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi.
2. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan acuan dari beberapa penelitian yang sudah ada. Tentunya penelitian-penelitian terdahulu tersebut memiliki ruang lingkup atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Ruang lingkup tersebut diantaranya penelitian yang membahas atau mengungkap terkait kesejahteraan, komunikasi, pengalaman, dan semangat kerja. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan untuk penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian oleh Shinta Wahyu Hati, tentang Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bandar Abadi Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja

karyawan di PT. Bandar Abadi Batam.³

2. Penelitian oleh Riny Chandra, tentang Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan dan Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan di PTPN I Pulau Tiga di Aceh.⁴
3. Penelitian oleh Tri Benediktus, tentang Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Pingit Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Program Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, dapat dijelaskan bahwasanya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan dengan perbedaan yang dilakukan peneliti sekarang adalah terletak pada objek penelitian, variabel penelitian, dan periode penelitian.

2.7 Kerangka Konsep Penelitian

2.7.1 Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja

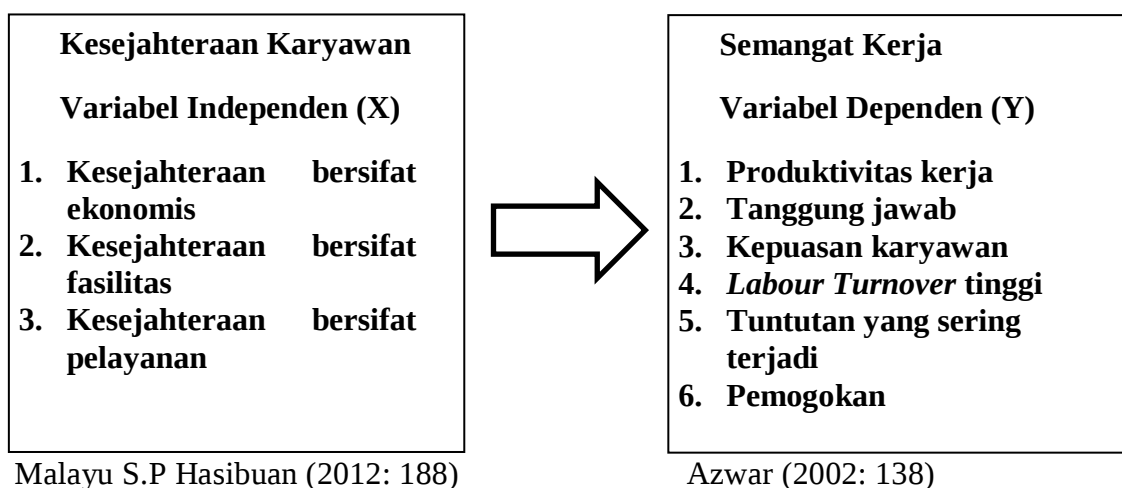
Hasibuan (2001: 182) mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2001: 182) *“Indirect compensations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary.*

³ Shinta Wahyu Hati, *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bandar Abadi Batam*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.4, No 2. December 2016, 142-149

⁴ Riny Chandra, *Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang*, Jurnal Manajemen dan Keuangan, VOL.6, No.2, November 2017

(kompensasi tidak langsung adalah balasa jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk upah atau gaji langsung). *A benefit would be company program such as pension holiday pay, health, severance pay. A service would be things like company car, athletic field, christmas party, ect.*” (*benefit* meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan *service* adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya).

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja, semangat kerja perlu untuk selalu di *maintain* karena dengan semangat kerja yang baik kinerja karyawan juga akan semakin baik. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Program Kesejahteraan (x) terhadap variabel terikat Semangat Kerja (y) baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar: 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

2.7.2 Keterkaitan Antara Kesejahteraan karyawan dengan Semangat Kerja

Semangat kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptalah kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi, perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Namun untuk meningkatkan semangat kerja bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satu diantaranya adalah kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk memenuhi, baik kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Menurut Strauss dan Sayles (2003: 369) bahwa *“employers provide fringes pay to raise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force”*. Atau, majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif.

Pemberian kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing individu dan kelompok tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada hakekatnya pemberian pelayanan kesejahteraan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, karena semangat kerja erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Menurut Hasibuan (2001

:112), pemenuhan kebutuhan materi dan non materi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan kesejahteraan karyawan bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga adanya interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapatnya pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja pada sub divisi QC di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian pada dasarnya diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.⁵

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif (Nazir, 2005: 89) adalah studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan dan memaksimumkan reliabilitas. Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistic sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi perhatian pengamatan dan penyedia data. Populasi juga berarti keseluruhan anggota subjek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik.⁶ Populasi yang ada dalam

⁵ Sugiyono, *Statistik Nonpara metris Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 2.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 80.

penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi QC PT Theodore Pan Garmino yang berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).⁷ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 30 orang yang akan diberikan kepada seluruh karyawan pada Divisi QC di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional dapat diartikan sebagai variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Sedangkan variabel yaitu segala bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dapat disimpulkan bahwa operasional variabel adalah variabel penelitian yang sudah dipahami sebelum melakukan analisis untuk ditarik kesimpulan.⁸

Dalam definisi operasional variabel ada dua yang diteliti yaitu *variabel bebas* dan *variabel terikat*. Dalam penelitian ini, permasalahan yang diteliti dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Divisi QC di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya”. Sedangkan

⁷ *Ibid.*, hlm. 81.

⁸ Endang Purwoastuti dan Elisabeth Siwi Walyani, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), hlm. 87.

penjelasan definisi operasional variabel untuk masing–masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁹

Variabel yang mempengaruhi, berupa kesejahteraan karyawan (X) yaitu, menurut Saydam (2002: 234) bentuk dan jenis kesejahteraan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah gaji, upah, dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Menurut Ishak (2003: 202), berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari dua jenis:

- a. Kesejahteraan langsung adalah penghargaan berbentuk uang, dapat berupa gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan secara insentif berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan juga dapat berupa bonus tambahan yang diberikan pada waktu tertentu.
- b. Kesejahteraan Tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan /manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji/upah tetap dan berupa tunjangan. Tunjangan yang diterima dapat berupa tunjangan hari raya, dana pensiun, uang duka, pakaian dinas, jaminan kesehatan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

⁹ Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian...*, hlm. 41.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁰ Variabel yang menjelaskan atau dipengaruhi *variabel dependent*, berupa semangat kerja karyawan (Y). Menurut siagian (2003: 57) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Sedangkan menurut hasibuan (2001: 105) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi, *labour turn over*, tingkat kerusakan, kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.

Semangat Kerja sesuai dengan variabel yang mempengaruhinya tersebut, maka akan didasarkan pada beberapa faktor berikut:

1. Produktifitas
2. Tingkat kehadiran
3. *Labour Turn Over*
4. Tingkat Kerusakan
5. Kegelisahan dalam bekerja
6. Tuntutan

¹⁰ Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian...*, hlm. 41.

Variabel–variabel diatas akan diperjelas lebih terperinci dalam konsep, variabel, dimensi dan indikator. Maka dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Kesejahteraan Karyawan (X)	Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan,2001: 182)	1. Kesejahteraan bersifat ekonomis 2. Kesejahteraan bersifat fasilitas 3. Kesejahteraan bersifat pelayanan	a. Gaji atau upah b. Bonus atau insentif c. THR a. Koperasi b. tempat ibadah c. cuti/istirahat a. Asuransi b. Jaminan Kesehatan c. Dana Pensiun	Ordinal

Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2001:105)	1. Perilaku yang agresif 2. Kepuasan Karyawan 3. Hubungan kerja 4. Keterlibatan ego 5. Kegelisahan	a. Produktivitas kerja b. Konsentrasi Kerja a. Ketelitian b. Hasrat untuk maju a. Atasan atau pimpinan b. Rekan kerja a. <i>Labour turnover</i> / tingkat perputaran karyawan yang tinggi a. Kegelisahan b. Tuntutan yang sering terjadi c. Pemogokan	Ordinal
--------------------	--	--	--	---------

Sumber: Hasibuan (2001), Diolah (2019).

3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis data

Menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh. Dalam hal ini, peneliti menggunakan:

1. Data Primer (*Primary*)

Menurut, (Indriantoro,1999: 146), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Karena data primer dikumpulkan oleh peneliti, maka diperlukan sumber daya yang cukup memadai. Seperti biaya, waktu, tenaga, dan sebagainya. Begitu juga menurut Malhotra (2009: 120), data primer dibuat oleh peneliti untuk maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani.

2. Data Sekunder (*Secondary*)

Menurut Hermawan (2009: 169) data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel–variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Terdapat dua jenis sekunder:

- a. Data sekunder *internal*, Merupakan data yang dikumpulkan oleh suatu perusahaan secara individual untuk tujuan akunting, laporan kegiatan pemasaran dan *customer knowledge (data base)*
- b. Data sekunder *eksternal*, Merupakan data yang dikumpulkan oleh lembaga–lembaga eksternal seperti: pemerintah (misalnya, biro pusat statistik, departemen perdagangan atau perindustrian).

3.4.2 Teknik Pengumpulan data

Dalam melakukan penelitian, terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang biasanya digunakan seperti:¹¹

1. Observasi

Observasi ini berfungsi untuk mengetahui secara langsung apa yang terjadi di

¹¹ Cholid Narkubo dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 70.

lapangan tentang kesejahteraan yang didapatkan karyawan dan semangat kerja karyawan yang ada di PT Theodore Pan Garmino.

2. Wawancara

Wawancara bertujuan untuk mencari informasi atau keterangan sekaligus memberi penerangan terhadap tujuan penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini adalah karyawan PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

4. Studi Kepustakaan

Yaitu mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karya ilmiah maupun catatan semasa kuliah yang berhubungan dengan judul penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.¹² Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala.¹³

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D....*, hlm. 102.

¹³ *Ibid.*, hlm. 92.

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan.¹⁴

Dalam *Skala Likert* ini, menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi lima kategori penilaian dimana masing–masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain:

Tabel 3.2
Bobot Nilai

No.	Kategori	Skor
1	Sangat /selalu/sangat positif	5
2	Setuju/sering/positif	4
3	Ragu–ragu/cukup/netral	3
4	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/negatif	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat Negative	1

1. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

2. Nilai terendah dan nilai tertinggi
 - 1) Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden
 - 2) Sedangkan nilai tertinggi jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi.
 - 3) Menentukan jarak Interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga mendapat lima kategori penilaian. Jarak Interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$JI = \frac{(N_1 - N_2)}{5}$$

Keterangan:

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 93.

JI = Jarak Interval

N_1 = Nilai Tertinggi

N_2 = Nilai Terendah

$$N_1 = 5 \times 30 = 150$$

$$N_2 = 1 \times 30 = 30$$

$$JI = \frac{(N_1 - N_2)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Nilai

Jarak interval	Kategori
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

3.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 172), Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini, pengujian tingkat validitas tiap item menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item.

Keterangan:

$$r_{xy} = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n[\sum x^2(\sum x^2) - (\sum x)^2][\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

X = Skor item

Y = Skor total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah responden Untuk diuji coba

r = Korelasi *product moment*

Kemudian hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis *product moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid.

Dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* (df) = (n-2) dan $\alpha = 0,05$ maka:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana koesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk *Cronbach Alpha* adalah

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$ = jumlah varian

σ_t^2 = total varian

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2013: 48).

3.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:188) Analisis regresi linier sederhana atau dalam bahasa inggris disebut dengan nama simpe *Linier Regression* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variable bebas atau variable independent atau variabel *predictor* atau variabel X terhadap variabel tergantung atau variabel dependen atau variabel terikat atau variabel Y.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Skor Variabel bebas (*Independent Variable*)

Y = Skor Variabel terikat (*Dependent Variable*)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel bebas

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = nilai koefisien korelasi

r^2 = nilai koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Uji Signifikansi parsial (T) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (kesejahteraan karyawan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja) secara signifikan (Ghozali, 2009: 70).

Untuk menguji variabel dominan adalah terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel yaitu memiliki kontribusi besar dan kemudian di kuadratkan dalam bentuk persen. (Sulhan, 2011: 14)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.2 Perumusan Hipotesis

H_0 : Diduga variabel kesejahteraan karyawan (X) *secara bersama-sama tidak* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

H_a : Diduga variabel kesejahteraan karyawan (X) *secara bersama-sama* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

1. Kriteria penolakan atau penerimaan

H_a ditolak jika:

$T_{hitung} \leq T_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variable X dan Y.

H_0 diterima jika:

$T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variable X dan Y.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui

prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Sulhan, 2011: 13). Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3.10 Keeratan Hubungan (Korelasi)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan, apakah tergolong sangat kuat, kuat, cukup, tidak kuat, sangat tidak kuat. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun tidak kuat antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2004: 138).

Tabel 3.4
Kriteria Nilai Korelasi

Kriteria	Nilai
Sangat Kuat	0.8 – 1.99
Kuat	0.5 – 0.799
Cukup	0.4 – 0.599
Tidak Kuat	0.2 – 0.399
Sangat Tidak Kuat	0.00 – 0.199

Sumber: Sugiyono (2004: 138)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Profil PT Pan Brothers Group Tbk

PT Pan Brothers Tbk merupakan produsen garmen nasional yang berkantor pusat di Tangerang. PT Pan Brothers Tbk didirikan di Tangerang, Banten, pada tanggal 21 Agustus 1980 dengan beberapa pabrik yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia seperti PT Pan Brothers Boyolali, PT Pan Brothers Sragen, PT Prima Sejahtera, dan PT Eco Smart Garment Indonesia.

Produk yang dihasilkan PT Pan Brothers Tbk memiliki beragam jenis seperti celana, kaus, jaket, dress, pants, dan bahkan sepatu. PT Pan Brothers Tbk memproduksi *polo shirt*, *golf shirt*, *track suit*, *sweat shirt*, dan pants menggunakan bahan seperti single jersey, pique, fiece in cotton, polyester, dan lain-lain. Untuk produk bagi wanita seperti *short pants*, *casual pants*, dan *dress shirt* menggunakan bahan seperti poplin, twil, dubby, dan sebagainya. Sedangkan untuk produksi jaket seperti *jacket*, *coat*, *ski jacket*, *down jacket*, *truck suit*, *travel pants*, dan lain-lain menggunakan bahan nylon, polyester, micro fiber, dan lainnya.

Pan Brothers Tbk merupakan perusahaan *garment* yang bukan hanya berorientasi pada pasar dalam negeri, tetapi juga pasar luar negeri. Terutama PT Pan Brothers Tbk Boyolali yang berorientasi 100% ekspor. Kini perusahaan merupakan pemasok untuk Calvin Klein, New York & Co, Nautica, Liz Claiborne, Perry Ellis, Marks dan Spencer, Aborcombie & Fitch, Lana Bryant, Nike, Adidas, Reebok, The North Face, Champion, Bonfire, Salomon, Sprayway, Hugo Boss, Victoria Secret, Wilson

Sporting Goods, dan lain-lain.

PT Pan Brothers Tbk Boyolali merupakan salah satu perusahaan tekstil yang sangat berkembang hingga kini. Pangsa pasar PT Pan Brothers Tbk Boyolali sangat luas. Perusahaan mengeksport produknya ke berbagai wilayah dunia mulai dari Asia, Amerika Serikat, Eropa Barat dan Timur, Kanada, Korea, Jepang, Australia dan di berbagai negara di dunia.

1. Visi Perusahaan

Visi PT Pan Brothers Tbk adalah:

“Menjadi pemasok apparel yang terintegrasi dan mendunia.”

2. Misi Perusahaan

Misi PT Pan Brothers Tbk Boyolali adalah:

- a. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan produk, kami menerapkan praktek manajemen praktis terbaik.
- b. Menciptakan kesempatan terbaik bagi karyawan untuk berkembang hingga mencapai potensi puncaknya.
- c. Memaksimalkan nilai kepemilikan saham dan memberi peluang bisnis yang menarik.
- d. Meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik dan terus berusaha lebih baik.
- e. Memanfaatkan sumber daya keuangan secara efisien.
- f. Menjadi pemimpin dalam rantai pasokan garmen dan menyediakan produk garmen yang berkualitas dengan memaksimalkan kepuasan pelanggan.

- g. Mempunyai tanggung jawab social serta tanggung jawab terhadap lingkungan.
- h. Aktif berkontribusi untuk mengembangkan ekonomi Indonesia.

3. Motto Perusahaan

Clothing the world with Indonesian Heart.

4. Lokasi Perusahaan

PT Pan Brothers Tbk beralamat di Desa Butuh RT 01/RW 02 Kec. Mojosongo, Kab. Boyolali.

5. Logo Perusahaan



Logo perusahaan digambarkan dengan tiga warna kombinasi yang dipadukan dengan tiga busur panah yang ditarik dengan sempurna. Hal tersebut mengekspresikan filosofi perusahaan bahwa untuk pencapaian kesuksesan, kekuatan, dan kemakmuran diperlukan kesatuan yang harmonis antara *stakeholder*, manajemen, dan karyawan.

4.1.2 Pembahasan

PT Pan Brothers Tbk merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang tekstil dan produk tekstil yang memiliki beberapa pabrik di wilayah Indonesia termasuk di Boyolali. Produk yang dihasilkan perusahaan meliputi berbagai jenis pakaian jadi mulai dari atasan sampai bawahan. Sebagian besar produk dipasarkan ke luar negeri mencakup Asia, Eropa, Amerika, dan Australia. PT Pan

Brothers Tbk merupakan pemasok untuk berbagai macam brand dunia.

4.1.2.1 Analisis Kompetitif (Model Lima Kekuatan Porter)

Perusahaan harus memiliki suatu keunggulan kompetitif untuk dapat bertahan di tengah persaingan. Keunggulan tersebut adalah sesuatu yang bisa membuat perusahaan lebih unggul dalam menarik minat konsumen dan dapat bertahan dari tekanan persaingan. Dengan memanfaatkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki, maka perusahaan dapat membentuk suatu strategi bersaing. Perusahaan yang mampu bersaing, maka akan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sekaligus memperkuat posisi di pasar.

1. Persaingan di Antara Perusahaan Sejenis

Persaingan merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan. Begitu pula dengan PT Pan Brothers Tbk Boyolali, perusahaan garmen yang berorientasi ekspor. Banyak dari perusahaan dalam negeri yang bergerak di bidang yang sama dengan PT Pan Brothers Boyolali. Untuk daerah Jawa Tengah, salah satunya adalah PT Sri Rejeki Ismani yang juga memiliki pasar di luar negeri.

Pesaing luar negeri datang dari perusahaan-perusahaan yang berasal dari China. Banyak dari perusahaan China yang sudah lama berkecimpung dalam industri garmen dan terkenal dengan pasarnya yang luas. Kelebihan dari perusahaan-perusahaan China tersebut adalah harganya yang murah dan kualitas yang baik.

Mempertahankan kualitas produk yang baik serta berusaha memangkas biaya bahan baku merupakan salah satu strategi bersaing yang dilakukan oleh PT Pan Brothers Tbk Boyolali. Perusahaan juga berusaha untuk mencari dan memasuki pasar global yang belum dimonopoli oleh pesaing kuat.

2. Kemungkinan Masuknya Pesaing Baru

Dunia bisnis yang terus berkembang memberi kemungkinan bagi pendatang baru untuk memasuki industri. Pesaing baru dengan keunggulan kompetitif yang lebih, memang akan memberikan tekanan baru bagi PT Pan Brothers Tbk Boyolali. Namun untuk sekarang ini, belum ada pesaing baru yang dapat mengancam keberadaan PT Pan Brothers Tbk Boyolali. Hal tersebut tidak terlepas dari faktor modal yang dibutuhkan untuk membangun sebuah perusahaan garmen, terutama untuk memasuki pasar luar negeri. Membutuhkan biaya yang begitu tinggi untuk mendapatkan bahan baku, tenaga kerja, serta kapasitas infrastruktur yang memadai.

PT Pan Brothers Tbk Boyolali memiliki nama yang sudah besar dan pelanggan setia di luar negeri, hal itu membuat perusahaan tidak perlu mencemaskan ancaman dari pendatang baru dalam industri ini. Sedangkan bagi pendatang baru, diperlukan waktu yang lama serta usaha yang keras untuk bisa mendapat kepercayaan dan posisinya di pasar luar negeri.

3. Potensi Pengembangan Produk Substitusi

Produk substitusi yang dimaksud merupakan produk pengganti yang dapat menggeser keberadaan produk lain. Dengan adanya produk substitusi yang memiliki fungsi yang sama maka akan memberi peluang bagi konsumen untuk beralih dari suatu produk ke produk pengganti. Produk substitusi untuk produk yang dihasilkan oleh PT Pan Brothers Tbk Boyolali adalah produk-produk sejenis yang dijual oleh toko-toko dalam negeri serta produk-produk yang dibuat oleh perusahaan China.

4. Kekuatan Tawar-menawar Pemasok

Sering kali kekuatan tawar-menawar pemasok mempengaruhi intensitas persaingan

dalam suatu industri. Perusahaan yang mendapatkan bahan baku utama dari seorang pemasok dan apabila perusahaan kesulitan untuk mencari bahan baku dari pemasok lain maka akan memberi kesempatan bagi pemasok untuk melakukan tawar-menawar. Bagi PT Pan Brothers Tbk Boyolali, pemasok bahan baku sebagian besar berasal dari luar negeri. Ketika pemasok menaikkan harga secara tiba-tiba ataupun tidak mampu memenuhi keseluruhan kebutuhan perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi perusahaan.

5. Kekuatan Tawar-menawar Pembeli

Ketika konsumen memiliki kemampuan untuk membeli dalam jumlah yang besar maka kekuatan tawar-menawar pembeli menjadi lebih besar. Kekuatan tawar-menawar pembeli yang besar memberi peluang bagi konsumen untuk menawar harga sehingga dapat juga mempengaruhi intensitas persaingan dalam industri. Dalam hal ini, PT Pan Brothers Tbk Boyolali menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan. Sehingga perusahaan dapat menggunakan strategi negosiasi harga jual ataupun cakupan garansi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuesioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Berikut ini akan dibahas

mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada saat pengisian kuesioner mengenai kesejahteraan karyawan dan semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	10	33,33
2.	Perempuan	20	66,67
	Jumlah	30	100

Sumber: data kuesioner (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh data bahwa sebagian besar jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 20 responden atau 66,67% dan sebagian kecil responden yaitu laki-laki sebanyak 10 responden atau 33,33%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada saat pengisian kuesioner mengenai kesejahteraan karyawan dan semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Kriteria Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	19-22	8	26,67
2.	23-26	18	60,00
3.	27-30	4	13,33
	Jumlah	30	100

Sumber: data kuesioner (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh data bahwa sebagian besar umur responden berada diantara umur 23-26 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 60,00% dan sebagian kecil responden berada pada umur 19-22 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 26,67% dan pada umur 27-30 tahun sebanyak 4 responden atau 13,33%.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada saat pengisian kuesioner mengenai kesejahteraan karyawan dan semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	25	83,33
2.	D1-D3	3	10,00
3.	S1	2	6,67
	Jumlah	30	100

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh data bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden untuk tingkat SMA yaitu sebanyak 25 responden atau 83,33% dan sebagian kecil responden untuk tingkat D1-D3 yaitu sebanyak 3 responden atau 10,00% dan untuk tingkat S1 yaitu sebanyak 2 responden atau 6,67%.

4.2.2 Analisis data

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 172), Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Mencari nilai validitas di sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas terhadap pernyataan masing-masing item berdasarkan variabel:

1. Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan

Hasil uji validitas variabel kesejahteraan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan

Item	r hitung	R tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Butir 1	0,494	0,361	Valid
Butir 2	0,487	0,361	Valid
Butir 3	0,782	0,361	Valid
Butir 4	0,876	0,361	Valid
Butir 5	0,494	0,361	Valid
Butir 6	0,752	0,361	Valid
Butir 7	0,881	0,361	Valid
Butir 8	0,533	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 uji validitas untuk variabel kesejahteraan karyawan di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 21 maka keseluruhan item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,494 > 0,361$. Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai kesejahteraan karyawan baik.

2. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan

Item	r hitung	R tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Butir 1	0,525	0,361	Valid
Butir 2	0,525	0,361	Valid
Butir 3	0,720	0,361	Valid
Butir 4	0,715	0,361	Valid
Butir 5	0,633	0,361	Valid
Butir 6	0,461	0,361	Valid
Butir 7	0,531	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 uji validitas untuk variabel semangat kerja karyawan di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 21 maka keseluruhan item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,525 > 0,361$. Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai semangat kerja karyawan baik.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti kuesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* (α) $< 60\%$

(0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2013: 48).

1. Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Karyawan

Hasil uji reliabilitas variabel kesejahteraan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel kesejahteraan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	9

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,772 > 0,6$, maka data dikatakan reliable. Artinya, hasil pengukuran instrument dari variabel kesejahteraan karyawan dapat dipercaya.

2. Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji reliabilitas variabel semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	8

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,749 > 0,6$, maka data dikatakan reliable. Artinya, hasil pengukuran instrument dari variabel semangat kerja karyawan dapat dipercaya.

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kesejahteraan Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan

4.2.3.1 Kesejahteraan Karyawan pada PT Theodore Pan Garmino

Hasil penelitian ini adalah hasil yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai kesejahteraan karyawan yang disebarkan kepada 30 responden, yaitu karyawan divisi QC di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

Klasifikasi setiap indikator variabel X (Kesejahteraan Karyawan) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator kesejahteraan karyawan : $30 \times 5 = 150$

Nilai terendah setiap indikator kesejahteraan karyawan : $30 \times 1 = 30$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$JI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$

Jumlah Kriteria Pernyataan

$= \frac{150 - 30}{5} = 24$

5

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator kesejahteraan karyawan

Nilai (1)	Klasifikasi Penilaian (2)
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden diperoleh hasil mengenai kesejahteraan karyawan yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu

Tanggapan karyawan mengenai gaji atau upah yang diterima diberikan tepat waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	14	70	53,80
Setuju	4	12	48	37,00
Cukup	3	4	12	9,20
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	130	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai gaji atau upah yang diterima dibayarkan tepat waktu termasuk kedalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 130. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 53,80%, setuju sebanyak 12 orang atau 37,00%, cukup sebanyak 4 orang atau 9,20%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa perusahaan membayarkan gaji atau upah tepat pada waktunya.

2. Gaji atau upah yang Anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan Anda.

Tanggapan karyawan mengenai gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan.

Tabel 4.10

Gaji atau upah yang Anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	14	70	53,43
Setuju	4	13	52	39,70
Cukup	3	3	9	6,87
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	131	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan termasuk kedalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 131. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 53,43%, setuju sebanyak 13 orang atau 39,70%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 6,87%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan.

3. Anda mendapatkan bonus dari perusahaan apabila Anda telah menyelesaikan pekerjaan Anda tepat waktu

Tanggapan karyawan mengenai bonus dari perusahaan apabila telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.11

Perusahaan memberikan bonus apabila Anda telah menyelesaikan pekerjaan Anda tepat waktu

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	6	30	25,64
Setuju	4	17	68	58,12
Cukup	3	5	15	12,82
Tidak Setuju	2	2	4	3,42
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	117	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai perusahaan memberikan bonus apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 117. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 25,64%, setuju sebanyak 17 orang atau 58,12%, cukup sebanyak 5 orang atau 12,82%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,42%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmindo menyatakan bahwa perusahaan memberikan cukup bonus ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

4. Imbalan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan

Tanggapan karyawan mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan.

Tabel 4.12

Imbalan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	7	35	32,72
Setuju	4	9	36	33,64
Cukup	3	8	24	22,42
Tidak Setuju	2	6	12	11,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	107	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 107. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 32,72%, setuju sebanyak 9 orang atau 33,64%, cukup sebanyak 8 orang atau 22,42% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 11,22%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

5. Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika anda membutuhkan pertolongan

Tanggapan karyawan mengenai pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika karyawan membutuhkan pertolongan.

Tabel 4.13

Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika Anda membutuhkan pertolongan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	14	70	53,84
Setuju	4	12	48	36,92
Cukup	3	4	12	9,24
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	130	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai pertolongan sosial yang selalu siap sedia diberikan oleh perusahaan ketika karyawan sedang membutuhkan termasuk kedalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 130. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 53,84%, setuju sebanyak 12 orang atau 36,92%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 9,24%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa perusahaan memberikan

pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika karyawan membutuhkan pertolongan.

6. Biaya pengobatan apabila Anda mengalami kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan.

Tanggapan karyawan mengenai biaya pengobatan yang ditanggung oleh perusahaan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja.

Tabel 4.14

Biaya pengobatan apabila Anda mengalami kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	6	30	25,64
Setuju	4	17	68	58,12
Cukup	3	5	15	12,82
Tidak Setuju	2	2	4	3,42
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	117	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai biaya pengobatan yang ditanggung oleh perusahaan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 117. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 25,64%, setuju sebanyak 17 orang atau 58,12%, cukup sebanyak 5 orang atau 12,82%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2

orang atau 3,42%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa biaya pengobatan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan.

7. Pekerjaan Anda saat ini memberikan kesempatan Anda menggunakan keterampilan yang Anda miliki.

Tanggapan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukannya memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki.

Tabel 4.15

Pekerjaan yang dilakukan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	7	35	32,40
Setuju	4	9	36	33,34
Cukup	3	9	27	25,00
Tidak Setuju	2	5	10	9,26
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	108	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai pekerjaan yang dilakukan memberikan kesempatan karyawan menggunakan keterampilan yang dimiliki termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 108. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 32,40%, setuju sebanyak 9 orang atau 33,34%,

cukup sebanyak 9 orang atau 25,00%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 9,26%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa perusahaan memberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika karyawan membutuhkan pertolongan.

8. Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai.

Tanggapan karyawan mengenai kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai.

Tabel 4.16

Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	8	40	33,90
Setuju	4	14	56	47,45
Cukup	3	6	18	15,25
Tidak Setuju	2	2	4	3,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	118	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 118. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 33,90%, setuju sebanyak 14 orang atau 47,45%, cukup sebanyak 6 orang atau 15,25%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,4%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan sangat mendukung dan memadai.

4.2.3.2 Semangat Kerja Karyawan pada PT Theodore Pan Garmino

Hasil penelitian ini adalah hasil yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai semangat kerja karyawan yang disebarkan kepada 30 responden, yaitu karyawan divisi QC di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

Klasifikasi setiap indikator variabel Y (Semangat Kerja Karyawan) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator semangat kerja karyawan : $30 \times 5 = 150$

Nilai terendah setiap indikator semangat kerja karyawan : $30 \times 1 = 30$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$JI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$

Jumlah Kriteria Pernyataan

$= \frac{150 - 30}{5} = 24$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator semangat kerja karyawan

Nilai	Klasifikasi Penilaian
(1)	(2)
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden diperoleh hasil mengenai semangat kerja karyawan yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Ketika terjadi permasalahan dalam bekerja saya dapat langsung berkomunikasi dengan atasan.

Tanggapan karyawan mengenai ketika terjadi permasalahan dalam bekerja dapat langsung berkomunikasi dengan atasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Ketika terjadi permasalahan dalam bekerja saya dapat langsung berkomunikasi dengan atasan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	14	70	53,43
Setuju	4	13	52	39,70
Cukup	3	3	9	6,87
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	131	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai ketika terjadi permasalahan dalam bekerja karyawan dapat langsung berkomunikasi dengan atasan termasuk kedalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 131. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 53,43%, setuju sebanyak 13 orang atau 39,70%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 6,87%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa ketika terjadi permasalahan dalam bekerja karyawan dapat langsung berkomunikasi dengan atasan.

2. Terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan

Tanggapan karyawan mengenai terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19**Terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan**

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	6	30	26,00
Setuju	4	16	64	55,65
Cukup	3	5	15	13,00
Tidak Setuju	2	3	6	5,35
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	115	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 115. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 26,00%, setuju sebanyak 16 orang atau 55,65%, cukup sebanyak 5 orang atau 13,00%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5,35%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa telah tercipta komunikasi timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Saya diberi banyak tugas pada waktu bersamaan sehingga susah membagi waktu.

Tanggapan karyawan mengenai diberi banyak tugas pada waktu bersamaan sehingga susah membagi waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Saya diberi banyak tugas pada waktu bersamaan sehingga susah membagi waktu

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	6	30	26,00
Setuju	4	15	60	52,17
Cukup	3	7	21	18,26
Tidak Setuju	2	2	4	3,47
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	115	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai karyawan diberi banyak tugas pada waktu yang bersamaan sehingga susah untuk membagi waktu termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 115. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 26,00%, setuju sebanyak 15 orang atau 52,17%, cukup sebanyak 7 orang atau 18,26% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,47%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa ketika karyawan diberi banyak tugas pada waktu yang bersamaan maka akan susah untuk membagi waktu.

4. Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tanggapan karyawan mengenai selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	7	35	30,90
Setuju	4	10	40	35,40
Cukup	3	12	36	31,85
Tidak Setuju	2	1	2	1,85
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	113	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai karyawan selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik termasuk kedalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 113. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 30,90%, setuju sebanyak 10 orang atau 35,40%, cukup sebanyak 12 orang atau 31,85%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,85%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa meskipun dikejar oleh waktu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik.

5. Dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu.

Tanggapan karyawan dalam menyelesaikan tugas saling bekerja sama dan saling membantu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22

Dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	8	40	32,25
Setuju	4	18	72	58,00
Cukup	3	4	12	9,75
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	124	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 124. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 32,25%, setuju sebanyak 18 orang atau 58,00%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 9,75%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu.

6. Pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal.

Tanggapan karyawan mengenai pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23

Pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	19	95	68,35
Setuju	4	11	44	31,65
Cukup	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	139	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal termasuk kedalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 139. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 68,35%, dan setuju sebanyak 11 orang atau 31,65%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal.

7. Pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja.

Tanggapan karyawan mengenai pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24

Pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sangat Setuju	5	14	35	28,00
Setuju	4	12	84	67,20
Cukup	3	4	12	4,80
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	125	100,00

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Pernyataan mengenai pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja termasuk kedalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 125. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 28,00%, setuju sebanyak 12 orang atau 67,20%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 4,80%. Artinya, karyawan di PT Theodore Pan Garmino menyatakan bahwa pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai kesejahteraan karyawan dan semangat kerja pada PT Theodore Pan Garmino, kemudian dilakukan rekapitulasi data untuk dapat melihat skor total jawaban secara keseluruhan sebagai berikut:

4.3.1 Kesejahteraan Karyawan di PT Theodore Pan Garmino

Rekapitulasi dan kriteria dari seluruh tanggapan karyawan mengenai kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25
Rekapitulasi Kesejahteraan Karyawan

No.	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Gaji atau upah yang Anda terima diberikan tepat waktu	150	130	Sangat Baik
2.	Gaji atau upah yang Anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan	150	131	Sangat Baik
3.	Perusahaan memberikan bonus apabila Anda telah menyelesaikan pekerjaan Anda tepat waktu	150	117	Baik
4.	Imbalan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan	150	107	Baik
5.	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika Anda membutuhkan pertolongan	150	130	Sangat Baik
6.	Biaya pengobatan apabila Anda mengalami kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan	150	117	Baik
7.	Pekerjaan Anda saat ini memberikan kesempatan Anda menggunakan keterampilan yang Anda miliki	150	108	Baik
8.	Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai	150	118	Baik
Total Skor		1200	958	

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai kesejahteraan karyawan kemudian dilakukan rekapitulasi data untuk dapat melihat skor total jawaban secara keseluruhan sebagai berikut:

Nilai tertinggi keseluruhan : $30 \times 5 \times 8 = 1200$

Nilai terendah secara keseluruhan : $30 \times 1 \times 8 = 240$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

JI = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Kriteria Pernyataan

= $\frac{1200 - 240}{5} = 192$

5

Klasifikasi penilaian indikator untuk setiap jawaban secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Klasifikasi Penilaian
Untuk Indikator Variabel Kesejahteraan Karyawan

Nilai	Klasifikasi Penilaian
(1)	(2)
1008 – 1200	Sangat Baik
816 – 1007	Baik
624 – 815	Cukup
432 – 623	Tidak Baik
240 – 431	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Dari perhitungan tabel 4.26 Terhadap tanggapan pegawai mengenai kesejahteraan karyawan yang dilakukan termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor sebesar 958. Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan

dengan memperhatikan beberapa hal diantaranya; gaji atau upah yang diterima karyawan dibayarkan tepat waktu oleh perusahaan, gaji atau upah yang karyawan diterima sesuai dengan jenjang pendidikan nya, perusahaan memberikan bonus apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan nya dengan tepat waktu, imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, karyawan diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika sedang membutuhkan pertolongan, biaya perawatan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai.

4.3.2 Semangat Kerja Karyawan di PT teodore Pan Garmino

Rekapitulasi dan kriteria dari seluruh tanggapan karyawan mengenai semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Rekapitulasi Semangat Kerja Karyawan

No.	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Ketika terjadi permasalahan dalam bekerja saya dapat langsung berkomunikasi dengan atasan	150	131	Sangat Baik
2.	Terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan	150	115	Baik
3.	Saya diberi banyak tugas pada waktu bersamaan sehingga susah membagi waktu	150	115	Baik
4.	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	150	113	Baik
5.	Dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu	150	124	Baik
6.	Pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal	150	139	Sangat Baik
7.	Pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja	150	125	Baik
	Total Skor	1050	862	

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai kesejahteraan karyawan kemudian dilakukan rekapitulasi data untuk dapat melihat skor total jawaban secara keseluruhan sebagai berikut:

Nilai tertinggi keseluruhan : $30 \times 5 \times 7 = 1050$

Nilai terendah secara keseluruhan : $30 \times 1 \times 7 = 210$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

JI = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Kriteria Pernyataan

= $\frac{1050 - 210}{5} = 168$

5

Klasifikasi penilaian indikator untuk setiap jawaban secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Klasifikasi Penilaian
Untuk Indikator Variabel Semangat Kerja Karyawan

Nilai	Klasifikasi Penilaian
(1)	(2)
882 – 1050	Sangat Baik
714 – 881	Baik
546 – 713	Cukup
378 – 545	Tidak Baik
210 – 377	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Dari perhitungan tabel 4.28 Terhadap tanggapan pegawai mengenai semangat kerja karyawan yang dilakukan termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor sebesar 862. Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan yang dilaksanakan sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan

memperhatikan beberapa hal diantaranya; ketika terjadi permasalahan dalam bekerja karyawan dapat langsung berkomunikasi dengan atasan, terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan, saya diberi banyak tugas pada waktu bersamaan sehingga susah membagi waktu, dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu, pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal, pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja.

4.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana ditunjukan untuk memprediksi variabel kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan di PT teodore Pan Garmino. Hasil perhitungan persamaan tersebut menggunakan program SPSS Ver. 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10,644	2,093		5,086
	Kesejahteraan Karyawan	,572	,065	,857	8,815

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 10,664 + 0,572X$$

Artinya, apabila semangat kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan atau sama dengan nol, maka semangat kerja karyawan sebesar 10,664.

Interpretasi dari variabel independen sebagai berikut:

1. Nilai $X = 0,572$ jika PT Theodore Pan Garmino meningkatkan kesejahteraan karyawan sebesar 100% dengan asumsi konstan maka semangat kerja karyawan sebesar 0,572.

Dengan demikian bahwa meningkat atau menurunnya semangat kerja karyawan di PT Theodore Pan Garmino ditentukan oleh kesejahteraan karyawan.

4.5 Faktor Residual atau Sisa

Mencari nilai residual atau sisa dapat dilihat pada tabel 4.35 dibawah ini:

Tabel 4.30
Faktor Residual Atau Sisa

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,726	1,658

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan

Koefisien residu (ϵ) atau sisa dapat dihitung berdasarkan output Model Summary pada program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) adalah sebagai berikut:

$$P_{y\epsilon} = 1 - 0,735 = 0,265$$

Faktor residual dari penelitian ini adalah sebesar 0,265 atau 26%. Artinya bahwa semangat kerja karyawan di PT Theodore Pan Garmino dipengaruhi oleh faktor lain selain kesejahteraan karyawan.

4.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Signifikansi parsial (t) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (kesejahteraan karyawan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja) secara signifikan (Ghozali, 2009).

Tabel 4.31
Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10,644	2,093		5,086
	Kesejahteraan Karyawan	,572	,065	,857	8,815

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel 4.31 diatas, maka dapat diketahui bahwa $X = t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig. < \alpha (0,05) = 8,815 > 2,048$ atau $0,000 < 0,05$. Maka, tolak H_0 terima H_a . Artinya, terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan di PT Theodore Pan Garmino.

Hal ini membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Theodore Pan Garmino. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Olfrian (2012) dalam penelitiannya mengenai

Program Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui *prosentase* perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Sulhan, 2011:13). Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,857 \times 100\%$$

$$KD = 74\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

4.8 Keeratan Hubungan (Korelasi)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan, apakah tergolong sangat kuat, kuat, cukup, tidak kuat, sangat tidak kuat. Untuk mengetahui adanya

hubungan yang kuat ataupun tidak kuat antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2004: 138).

Tabel 4.32
Kriteria Nilai Korelasi

Kriteria	Nilai
Sangat Kuat	0.8 – 1.99
Kuat	0.5 – 0.799
Cukup	0.4 – 0.599
Tidak Kuat	0.2 – 0.399
Sangat Tidak Kuat	0.00 – 0.199

Sumber: Sugiyono (2004: 138)

Berdasarkan hasil pengolahan melalui SPSS Versi 25, nilai koefisien korelasi berada di titik 0.8. Artinya hubungan atau pengaruh antara kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan sangat kuat.

Adapun hasil *output* dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai koefisien seperti yang tertera pada tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33
Koefisien korelasi

Correlations

		Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja
Kesejahteraan Karyawan	Pearson Correlation	1	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,857. Hal ini menunjukan bahwa kesejahteraan karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya, maka pada bab terakhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kesejahteraan karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya semangat kerja karyawan. Untuk kategori pernyataan mengenai gaji yang diterima karyawan diberikan tepat waktu oleh perusahaan mendapatkan skor tertinggi dari responden dan termasuk kedalam kriteria sangat baik, sedangkan untuk kategori pernyataan mengenai imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan mendapatkan skor terendah dari responden meskipun termasuk kedalam kriteria baik.
2. Variabel semangat kerja karyawan menunjukkan bahwa semangat kerja pada diri karyawan sangat baik. Untuk kategori pernyataan mengenai karyawan mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas yang maksimal mendapatkan skor tertinggi dari responden dan termasuk kedalam kriteria sangat baik, sedangkan untuk kategori pernyataan mengenai target waktu dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapatkan skor terendah dari responden meskipun termasuk kedalam kriteria baik.

3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 8,815 dan nilai t-tabel sebesar 2,048. Ini berarti kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan H_0 ditolak. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya, demi kemajuan perusahaan, antara lain:

1. Variabel kesejahteraan karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya semangat kerja karyawan. Untuk itu pihak manajemen PT Theodore Pan Garmino diharapkan dapat terus meningkatkan taraf kesejahteraan karyawan, terutama dari segi ekonomi dan serta penambahan fasilitas penunjang peralatan dan perlengkapan kerja guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Semangat kerja karyawan pada PT Theodore Pan Garmino baik, akan tetapi perusahaan harus tetap mempertahankan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebagai salah satu indikator meningkatnya semangat kerja karyawan yaitu dengan perusahaan harus lebih memperhatikan dari kebutuhan para karyawan yang sesungguhnya diharapkan oleh karyawan.
3. Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan hendaknya dapat dilakukan secara lebih tepat sesuai dengan kondisi dan mayoritas karyawan, sehingga akan dapat

menghasilkan semangat kerja karyawan yang baik, dan mampu meningkatkan persepsi yang baik dari karyawan mengenai program kesejahteraan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan oleh PT Theodore Pan Garmino cukup baik, akan tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan dan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, dan menjalin kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan serta rekan kerja, dimana untuk menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan demi kelancaran dan kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra Eka dkk. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Jurnal Manajemen dan Ekonomi No. 3, 77.
- Narkubo, Cholid dan Abu Achmadi. 2015. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, Siska malisa. 2010. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan*. Skripsi S1, Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Purwoastuti, Endang dan Elisabeth Siwi Walyani, 2014. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Riny Chandra, 2017. *Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang*, Jurnal Manajemen dan Keuangan, No. 2.
- Shinta Wahyu Hati, 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bandar Abadi Batam*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, No 2. , 142-149.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Benediktus Irawan, 2010. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja di Kantor PT. Bank Central Asia Yogyakarta*. Skripsi S1, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

<http://britama.com/index.php/2012/12/sejarah-dan-profil-singkat-pbrx/>

<https://www.panbrotherstbk.com>

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT TEODORE PAN GARMINDO

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang akan menganalisis kinerja karyawan bagian Quality Control (QC) dengan judul penelitian “PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT TEODORE PAN GARMINDO” saya mahasiswa dari Universitas Winaya Mukti Bandung ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Identitas responden

- Nama :
- Usia :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - C = Cukup
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN MENGENAI KESEJAHTERAAN KARYAWAN (X)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	Gaji atau upah yang Anda terima diberikan tepat waktu					
2.	Gaji atau upah yang Anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan Anda					
3.	Perusahaan memberikan bonus apabila Anda telah menyelesaikan pekerjaan Anda tepat waktu					
4.	Imbalan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan					
5.	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika anda membutuhkan pertolongan					
6.	Biaya pengobatan apabila Anda sakit ditanggung oleh perusahaan					
7.	Pekerjaan Anda saat ini memberikan kesempatan Anda menggunakan keterampilan yang Anda miliki					
8.	Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai					

PERNYATAAN MENGENAI SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Ketika terjadi permasalahan dalam bekerja saya dapat langsung berkomunikasi dengan atasan					
2.	Terciptanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan					
3.	Saya diberi banyak tugas pada waktu bersamaan sehingga susah membagi waktu					
4.	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Dalam menyelesaikan tugas karyawan saling bekerja sama dan saling membantu					
6.	Pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal					
7.	Pegawai dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja					

Lampiran 2

2. TABEL TABULASI RESPONDEN MENGENAI KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN

A. TABEL TABULASI RESPONDEN MENGENAI KESEJAHTERAAN KARYAWAN

VARIABEL X

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	3	4	4	3	3	29
3	5	5	2	2	5	2	2	2	25
4	5	5	4	3	5	4	3	3	32
5	3	5	5	5	3	5	5	4	35
6	5	5	4	4	5	4	4	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	5	4	4	5	5	35
9	3	4	4	3	3	4	3	3	27
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	3	3	4	3	3	3	27
12	4	3	3	2	4	3	2	2	23
13	5	3	3	3	5	3	3	3	28
14	3	3	4	3	3	4	3	4	27
15	5	4	4	4	5	4	4	3	33
16	5	5	4	5	5	4	5	5	38
17	5	4	4	4	5	4	4	4	34
18	5	5	4	4	5	4	4	5	36
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	5	4	2	4	4	2	5	30
21	4	5	5	5	4	5	5	5	38
22	4	4	4	3	4	4	3	5	31
23	5	5	3	2	5	3	2	4	29
24	3	5	2	2	3	2	2	4	23
25	5	5	5	5	5	5	5	4	39
26	5	4	5	5	5	5	5	4	38
27	4	4	3	3	4	3	3	4	28
28	5	5	4	4	5	4	4	4	35
29	4	4	4	2	4	4	3	4	29
30	5	5	5	4	5	5	4	4	37

B. TABEL TABULASI RESPONDEN MENGENAI SEMANGAT KERJA KARYAWAN

VARIABEL Y

RESPONDEN	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	3	4	5	4	28
3	5	2	2	2	5	5	5	26
4	5	4	4	4	4	5	5	31
5	5	5	5	3	4	5	3	30
6	5	4	4	4	4	5	5	31
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	5	4	4	4	29
9	4	4	3	3	3	4	3	24
10	5	2	5	5	4	4	5	30
11	4	3	3	3	3	4	4	24
12	3	3	3	3	4	5	4	25
13	3	3	3	3	4	5	5	26
14	3	4	4	3	3	5	3	25
15	4	4	3	3	5	5	5	29
16	5	4	4	4	5	5	5	32
17	4	4	4	3	4	5	5	29
18	5	4	4	4	4	5	5	31
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	4	3	3	4	4	28
21	5	5	5	5	5	5	4	34
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	3	3	3	5	5	5	29
24	5	2	2	4	4	4	3	24
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	5	5	5	4	5	5	33
27	4	3	3	3	4	4	4	25
28	5	4	4	4	4	5	5	31
29	4	4	4	5	5	5	4	31
30	5	5	5	5	5	5	5	35

3. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian di PT TEODORE PAN GARMINDO TASIKMALAYA studi kasus pada Sub Divisi QC (Quality Control) pada tanggal 20-22 Juni 2019.

Lampiran 3

Hasil Uji Statistik Dengan *IBM SPSS 25*

UJI VALIDITAS VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	,314	,121	,241	1,000**	,121	,234	-,019	,494**
	Sig. (2-tailed)		,091	,525	,199	,000	,525	,214	,922	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,314	1	,199	,229	,314	,199	,219	,340	,487**
	Sig. (2-tailed)	,091		,292	,223	,091	,292	,245	,066	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,121	,199	1	,749**	,121	1,000**	,778**	,485*	,782**
	Sig. (2-tailed)	,525	,292		,000	,525	,000	,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,241	,229	,749**	1	,241	,749**	,986**	,486*	,876**
	Sig. (2-tailed)	,199	,223	,000		,199	,000	,000	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	1,000**	,314	,121	,241	1	,121	,234	-,019	,494**
	Sig. (2-tailed)	,000	,091	,525	,199		,525	,214	,922	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,121	,199	1,000**	,749**	,121	1	,778**	,485*	,782**
	Sig. (2-tailed)	,525	,292	,000	,000	,525		,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,234	,219	,778**	,986**	,234	,778**	1	,505*	,881**
	Sig. (2-tailed)	,214	,245	,000	,000	,214	,000		,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	-,019	,340	,485**	,486**	-,019	,485**	,505**	1	,533**
	Sig. (2-tailed)	,922	,066	,007	,006	,922	,007	,004		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X	Pearson Correlation	,494**	,487**	,782**	,876**	,494**	,782**	,881**	,533*	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	,000	,000	,006	,000	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	9

Rhitung > r tabel = 0,772 > 0,6. Artinya data reliable

UJI VALIDITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,108	,237	,274	,372*	,109	,314	,525**
	Sig. (2-tailed)		,569	,207	,142	,043	,567	,091	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	,108	1	,717**	,360	,042	,255	-,018	,525**
	Sig. (2-tailed)	,569		,000	,051	,826	,174	,923	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	,237	,717**	1	,666**	,110	,183	,155	,720**
	Sig. (2-tailed)	,207	,000		,000	,564	,334	,413	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	,274	,360	,666**	1	,315	-,046	,188	,715**
	Sig. (2-tailed)	,142	,051	,000		,090	,807	,319	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	,372*	,042	,110	,315	1	,500**	,514**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,043	,826	,564	,090		,005	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	,109	,255	,183	-,046	,500**	1	,462*	,461*
	Sig. (2-tailed)	,567	,174	,334	,807	,005		,010	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	,314	-,018	,155	,188	,514**	,462*	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,091	,923	,413	,319	,004	,010		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,525**	,525**	,720**	,715**	,633**	,461*	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,000	,000	,010	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	8

Rhitung > r tabel = 0,749 > 0,6. Artinya data reliable

Analisis Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana dan Uji t

Correlations

		Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja
Kesejahteraan Karyawan	Pearson Correlation	1	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,726	1,658

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,644	2,093		5,086	,000
	Kesejahteraan Karyawan	,572	,065	,857	8,815	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

rTabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148

tTabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

RIWAYAT HIDUP



Nurul Wafa, lahir di Tasikmalaya pada hari Sabtu tanggal 31 Agustus 1996. Riwayat pendidikan dimulai dari SDN Nagrog Tasikmalaya , SMPN 1 Paseh Majalaya, dan SMAN 1 Majalaya. Lulus SMA tahun 2014 langsung melanjutkan ke jenjang Sarjana (S1) dengan mengambil

Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Semoga penulisan skripsi ini dapat menjadi referensi penulisan bagi segenap pembaca yang berasal dari banyak kalangan, misalnya masyarakat, mahasiswa, pelajar, atau bahkan dosen atau guru. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi pembaca ataupun penulisnya dan sebagai rujukan dalam ilmu pengetahuan berdasarkan pada teori-teori yang ada.

Bagi pembaca yang tertarik atau ingin mengetahui lebih jauh tentang Skripsi ini dapat menghubungi penulis di alamat email: **nurulwafanew@gmail.com**