BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan sangat didukung oleh kesatuan dan keselarasan dari keseluruhan komponen yang ada dalam perusahaan yang mampu memberikan respon yang positif terhadap perusahaan. Perusahaan jugaseharusnya menyadari bahwa kebutuhan karyawan semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan kayawannya baik secara materil maupun nonmateril karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan.Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan. Begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah.

Perusahaan biasanya akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik, dan hal ini akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan – tunjangan lain yang telah disediakan oleh peusahaan. Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dapat dilayani dengan memberikan cuti tahunan, memberikan tunjangan kesehatan, menyediakan fasilitas – fasilitas danmemperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya dapat menciptakan dan mendorong semangat kerja karyawan.

PT. Rayateh Utama Medan merupakan salah satu perusahaan nasional yang memiliki bisnis inti di Infrastruktur di Situs Akuisisi (Sitac), Civil Mechanical Electrical (CME) dan

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Kontraktor Umum dan Pemasok (GCS), khususnya dalam pembangunan Integrasi Sistem Teknologi Informasi dan Telekomunikasi, dan menyediakan solusi untuk memenuhi kebutuhan infrastruktur dan jaringan nirkabel dan telekomunikasi seluler di Indonesia. Sejalan misi kami, untuk mengambil bagian dalam pembangunan nasional, perusahaan telah berkembang menjadi sebuah perusahaan solusi infrastruktur layanan penuh menawarkan berbagai berbagai pelayanan kepada masyarakat nirkabel dengan kualitas kerja yang tinggi, harga yang kompetitif dan waktu pengiriman yang handal.PT.Rayateh Utama Medan menentukan untuk menjadi pemimpin dalam pasar yang dibuktikan dengan keahlian dan pengalaman perusahaan dalam proyek – proyek besar diseluruh Indonesia.

Adapun program kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Rayateh Utama Medan kepada karyawannya diantaranya adalah :

- Gaji dan tunjangan tunjangan yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan secara tetap yaitu, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi.
- 2. Uang makan dibayar perhari kepada karyawan yang hadir setiap harinya.
- 3. Uang lembur.
- 4. Cuti.
- 5. Tunjangan hari raya.
- 6. BPJS.

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa baik materi maupun nonmateri yang dapat memacu peningkatan semangat kerja dari pegawai, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas pegawai, hal

ini membantu lancarnya pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tetapi dari yang saya teliti masih banyak karyawan yang mengeluh karena program kesejahteraan mengalami kemacetan dan sulit di realisasikan. Misalnya, uang lembur yang diterima tidak sesuai dengan jam kerja mereka. Adapun aspek semangat kerja pegawai yang akan diteliti yaitu tingkat absensi, produktivitas, kerjasama dengan perusahaan, dan bonus.

TABEL 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Rayateh Utama Medan Periode Januari 2014 – Desember 2014

				ALASAN	KETI	DAK HA	DIRA	N	
BULAN	JUMLAH KARYAWAN	CUTI (IZIN)	%	SAKIT	%	LAIN	%	JUMLAH	%
JAN	115	4	3,4	6	5,2	1	0,8	11	9,5
FEB	115	3	2,6	4	2,6	0	0	7	6,1
MAR	115	6	5,2	2	1,7	0	0	8	6,9
APR	115	5	4,3	2	1,7	0	0	7	6,1
MEI	115	4	3,4	6	5,2	0	0	10	8,6
JUN	115	3	2,6	5	4,3	0	0	8	6,9

JUL	115	0	0	5	4,3	0	0	5	4,3
AGT	115	2	1,7	0	0	2	1,7	4	3,4
SEP	115	3	2,6	0	0	1	0,8	4	3,4
OKT	115	4	3,4	5	4,3	3	2,6	12	10,4
NOV	115	2	1,7	1	0,8	1	0,8	4	3,4
DES	115	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: PT. Rayateh Utama Medan, 2014

TABEL 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Rayateh Utama Medan Periode Januari 2015 – Desember 2015

				ALASAN	KETI	DAK HA	DIRA	N	
	JUMLAH		T			1	T	1	
BULAN	KARYAWAN	CUTI	0/	CALIT	0/	I A INI	0/	TITMI ATT	0/
		(IZIN)	%	SAKIT	%	LAIN	%	JUMLAH	%
JAN	106	2	1,8	7	6,6	0	0	9	8,4
FEB	106	3	2,8	2	1,8	1	0,9	6	5,6
MAR	106	5	4,7	1	0,9	5	4,7	11	10,3
APR	106	6	5,6	2	1,8	2	1,8	10	9,4

MEI	106	4	3,7	3	2,8	5	4,7	12	11,3
JUN	106	1	0,9	0	0	0	0	1	0,9
JUL	106	0	0	0	0	0	0	0	0
AGT	106	0	0	1	0,9	0	0	1	0,9
SEP	106	4	3,7	2	1,8	0	0	6	5,6
OKT	106	3	2,8	1	0,9	0	0	4	3,7
NOV	106	2	1,8	0	0	5	4,7	7	6,6
DES	106	1	0,9	0	0	2	1,8	3	2,8

Sumber: PT. Rayateh Utama Medan, 2015

Dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 menunjukan variasi tingkat kehadiran pegawai, indikasi turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka reaksi ini dikatakan sebagai buktisemangat yang rendah dan menurun.Demikian pentingnya arti program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. Oleh krena itu, dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melihat bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan yang diberlakukan pada kantor PT. Rayateh Utama Medan. Untuk itu penulis memilih judul skripsi yang akan disusun, yaitu "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rayateh Utama Medan.

B. Identifikasi Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, beberapa diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dimana kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat menentukan tingkat kesejahteraan karyawan, karena dua faktor tersebut berpengaruh secara langsung kepada kondisi fisik maupun non fisik karyawan. Adapun faktor kondisi semangat jerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1. Gaji atau upah
- 2. Tunjangan
- 3. Fasilitas yang memadai
- 4. Keamanan kerja
- 5. Program kesejahteraan

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar perusahaan menjadi lebih fokus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja.

D. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang menjadi dasar dalam judul penelitian penulis adalah: **Apakah program kesejahteraan karyawan (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y)**?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan yang ada PT. Rayateh Utama Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada, antara lain :

- Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan yang ada pada perusahaan.
- 2. Bagi fakultas, diharapkan dapat menjadi literatur atau acuan dalam penelitian selanjutnya.
- 3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai program keseahteraan terhadap semangat kerja. Dan juga merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 Prodi Manajemen dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh secara teori maupun secara praktek langsung pada perusahaan,
- 4. Bagi pembaca dan peneliti lain, sebagai informasi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

- 1. Tinjauan Teoritis
- a. Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan

Ruang lingkup dan kesejahteraan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mondy adalah Manajemen Sumber Daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi¹, sedangkan menurut Saydam bahwa Manajemen Sumber Daya manusia dapat diterjemahkan menjadi pegelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian². Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivvitas sumber daya manusia dalam organisasi.Menurut Nitisemito Manajemen Personalia adalah "suatu ilmu seni untuk melaksanakan antar lain planning, organizing, dan controllingsehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan".Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini manajemen personalia akan menunjukkan

² Saydam, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Djambatan, Jakarta, 2005, hal. 5

¹R. Wayne Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, 2008, hal. 4

³ Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996, hal. 11

bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Dari pengertian manajemen personalia dapat diketahui bahwa fungsi manajemen dalam pengertian sumber daya manusia menurut Rusliaman Siahaan, yakni :

Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengawasan⁴.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Dalam usaha memelihara dan mempertahankan sikap karyawan agar mau bekerja sama dengan perusahaan adalah agar perusahaan memberikan suatu balas jasa diluar upah gaji yaitu berupa pemberian program kesejahteraan. Program kesejahteraan karyawan meliputi pemberian tunjangan karyawan, pemeliharaan keselamatan serta kesehatan karyawan dan pelayanan perusahaan terhadap pegawai atau karyawan.

Menurut Hasibuan bahwa:

"Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa lengkap (materil dan non materil) yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat".

_

⁴Rusliaman Siahaan,**Pengantar Bisnis**, Edisi Pertama, Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2012, hal. 71

Menurut Hasibuan bahwa:

"Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan.Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun',6.

Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap dimana semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi.Program kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan pada karyawan hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif.

Menurut Wursanto bahwa:

"Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdiannya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi",7.

Sedangkan menurut Sikulu menyatakan bahwa:

"Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung³.

⁵ Melayu S. Hasibuan, **Op.Cit**, hal. 185

⁶**Ibid,** hal. 186

⁷I.G. Wursanto, **Manajemen Kepegawaian**, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 35

⁸ Andre F. Sikulu, **Manajemen**, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta, 2005, hal,

⁹ Mutiara S. Panggabean, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hal, 101.

Menurut Panggabean bahwa:

"program kesejahteraan karyawan merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan".

Bonus juga sering dianggap insentif, insentif dianggap sebagai bagian dari kompensasi yang berbentuk uang, insentif pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu.Pemberian insentif atau bonus pada dasarnya atas keberhasilan atau prestasi yang diperlihatkan oleh seorang karyawan melebihi dari prestasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif.Program kesejahteraan bukan hanya peraturan dari perusahaan semata – mata tetapi sudah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah secara legal. Adapun tujuan dari program kesejahteraan menurut Panggabean adalah sebagai berikut :

- 1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan dengan perusahaan.
- 2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarga.
- 3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas karyawan.
- 4. Menurunkan tingkat absensi dan labour turnover.
- 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 pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- 11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya¹⁰.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk dalam kesejahteraan karyawan dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan karyawan yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiunan. Menurut Panggabean bahwa agar tujuan-tujuan dari pelaksanaan program kesejahteraan tersebut dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan ada pegangan, yaitu sebagai berikut :

- 1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya.
- 2. Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu.
- 3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin.
- 4. Biaya program kesejahteraan hendaknya bisa dihitung, dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjaannya¹¹.

Kesejahteraan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.Pemberian kesejahteraan kepada karyawan diharapkan dapat dimanfaatkan secara maksimal dan digunakan secara efektif.Agar pemberian kesejahteraan dapat bermanfaat secara maksimal dan efektif, maka dalam pelaksanannya harus berdasarkan asas keadilan dan kelayakan.Sebuah program haruslah diimbangi dengan suatu manfaat.Karena bagaimanapun perusahaan menginginkan agar setiap program yang dibuat dapat meningkatkan laba secara ekonomis dan dapat dipertanggung jawabkan.

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, **Op.Cit,** Hal. 187

¹¹ Mutiara S. Panggabean, **Op.Cit,** Hal. 100

Adapun manfaat dari kesejahteraan menurut Ranupandojo dan Husnan adalah sebagai berikut :

- 1. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
- 2. Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan.
- 3. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.
- 4. Memperbaiki hubungan masyarakat.
- 5. Mengurangi pengaruh Organisasi Buruh, baik yang ada maupun yang potensial.
- 6. Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi¹².

c. Jenis – jenis dan Indikator Program Kesejahteraan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa program kesejahteraan karyawan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Jenis – jenis kesejahteraan merupakan material dan non material 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 karyawan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena dapat mengakibatkan karyawan malas, disiplin merosot, dan bahkan *turn over* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberian tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Menurut Moekijat bahwa indikator dari program kesejahteraan karyawan terdiri dari :

- 1. Tunjangan finansial untuk hidup sehari-hari.
- 2. Tunjangan hari raya.
- 3. Tunjangan kesehatan.

-

¹²Heidjrachman Ranupandojo dan Saud Hasan, **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat, Cetakan Kesepuluh, BPFE-Yogyakarta, 2004, hal. 269

- 4. Fasilitas yang memadai.
- 5. Kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan.
- 6. Program promosi untuk karyawan.
- 7. Program rekreasi bersama.
- 8. Memberikan keamanan kerja.
- 9. Program pelayanan untuk memperoleh kredit perumahan¹³

Sejahtera merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.Oleh sebab itu setiap perusahaan menawarkan program kesejahteraan masing-masing yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan juga diusahakan dapat memenuhi keinginan karyawan. Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan, seperti yang diutarakan oleh Hasibuan dalam tabel dibawah ini:

TABEL 2.1 Jenis Program Kesejahteraan

NO	EKONOMIS	FASILITAS	PELAYANAN
1.	Uang pensiunan	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafetaria	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
<i>J</i> .	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hokum
4.	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan
5.	Uang duka	Cuti	Asuransi
6.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
	Uang pengobatan	Izin	
7.			
8.			

¹³Moekijat, **Manajemen Kepegawaian,** Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Mandar Maju, Bandung, 2005, Hal. 72

_

Sumber: Malavu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Dava Manusia,

Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 188.

Kesejahteraan karyawan 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* relatif rendah.

d. Pengertian Semangat Kerja

Pada dasarnya semangat kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap

individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda – beda sesuai dengan nilai ataupun

aturan yang berlaku pada dirinya. Setiap organisasi berusaha agar produktivitas karyawan dapat

ditingkatkan, untuk itu pimpinan perlu mencari dan solusi menimbulkan semangat kerja

karyawan. Dan untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pendapat para ahli

pengertian semangat kerja.

Menurut Moekijat bahwa:

"semangat kerja menggambarkan suatu perasaan agar berhubungan dengan jiwa,

semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja tampak mersa senang. Optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinngi, sebaliknya apabial

karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah

dan pesimis maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah", ¹⁴.

Sedangkan menurut Hasibuan bahwa:

¹⁴**Ibid.** Hal. 193

"semangat kerja karyawan adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal".¹⁵.

Karyawan – karyawan dengan semangat kerja yang tinggi memberikan sikap positif seperti misalnya, kesetiaan, kegembiraaan, kerjasama, kebanggan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Semangat kerja merupakan kesediaan persaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasikan kerja lebih banyak danlebih baik.Menurut Panggabean "unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari kelompok tersebut". Dengan demikian semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas tehadap pekerjaan, kerjasama, dan lingkungan kerja serta

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi, karena:

- 1. mendorong mereka bekerja secara lebih baik dan produktif.Semangat yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- 2. Dengan semangat kerja yang tinngi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat dilaksanakan dengan waktun yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 3. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
- 4. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bejerka ke tempat lain.

_

¹⁵Malayu S.P Hasibuan, **Op.Cit,** Hal. 94

¹⁶Mutiara S. Panggabean, **Op.Cit**, hal. 21

5. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaann karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati – hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada¹⁷.

Semangat kerja merupakan batiniah yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja.Semangat kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi yaitu semangat kerja tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh positif bagi perusahaan, dan jenis karyawan ini mempunyai karakteristik seperti manusia dewasa. Cirri – cirinya bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi sangat maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sebaliknya, karyawan dengan semangat keraj rendah akan membawa perusahaan ke dalam kehancuran. Semangat kerja dimulai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya kinerja.

Menurut Nitisemito ada beberapa cara meningktkan semangat kerja karyawan, yaitu :

- 1. Gaji yang cukup.
- 2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
- 3. Sekali kali perlu menciptakan suasan santai.
- 4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- 5. Tempatkan kryawan pada posisi yang tepat.
- 6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju.
- 7. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan yang perlu diperhatikan.
- 8. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas.
- 9. Sekali kali karyawan perlu diajak berundimng.
- 10. Pemberian insentif yang terarah.
- 11. Fasilitas yang menyenangkan¹⁸.

Semangat kerja berada pada satu rentangan yang dapat bergerak dari suasana batin positif ke suasana batin yang negatif.Semangat kerja dengan berubah dari semangat kerja rendah

_

¹⁷**Ibid,** hal. 25

¹⁸Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kesebelas, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006, hal. 101

menjadi semangat kerja tinggi atau sebaliknya sesuai dengan factor yang mempengaruhi upaya untuk membangun semangat kerja.Menurut Moekijat tanda semangat yang negatif "beberapa tanda ini disebut kegelisahan perusahaan (*industrial unrest*), meliputi berlambat – lambat, pura – pura sakit, keluhan – keluhan dan penghentian – penghentian pekerjaan".

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja meruapakan kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan secara giat ataupun antusias sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila mampu meningktkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada ahkirnya kentungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan.

e. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan.Semangat kerja karyawan merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan dan sentiment karyawan.Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Menurut Nitisemito, bahwa indikasi menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, yaitu:

- 1. Rendahnya produktivitas.
- 2. Tingkat absensi yang naik/tinggi.
- 3. Labour turnover (tingkat perpindahan) yang tinggi.
- 4. Tingkat kerusakan naik/tinggi.
- 5. Kegelisahan dimana mana.

¹⁹ Moekijat, **Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja,** Cetakan Ketiga, Pionir Jaya, Bandung, 2005,hal, 141.

6. Tuntutan yang sering kali terjadi.

7. Pemogokan²⁰.

Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderunagn rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari :

a. Turunnya produktivitas

Salah satu indikasi rendahnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas.Produktivitas yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya.

b. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.Pada umumnya bila semangat kerja turun membuat karyawan malas untuk setiap hari dating bekerja.

c. Labour turnover (tingkat perpindahan) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk karyawan naik dari sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja.Keluar masuk kerja karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja adalah apabiila kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi, maupun peralatan yag dipergunkan baik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang.

²⁰Alex S. Nitisemito, **Op.Cit**, hal. 97

e. Kegelisahan dimana – mana

Kegelisahan dimana – mana akan terjadi apabila semangat kerja turun, kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertntu mebiarkan begitu saja bukanlah tindakan yang bijaksana. Kegelisahan pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan denagn segala akibat yang tidak diinginkan.

f. Tuntutan yang sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja yang turun. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan darii ketidakpuasan. Oleh karena itu, bila dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan, maka perusahaan tersebut harus waspada.

g. Pemogokan

Pemogokan merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat kerja.Oleh karena itu, setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan.Bila terjadi pemogokan hal ini bukan sekedar indikasi turunnya semagat kerja, melainkan dapat menimbulkan kumpulan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

f. Upaya Membina Semangat kerja

Membina semangat kerja karyawan perlu dilakukan secara terus –menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi.Dengan kondisi demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu perusahaan tentulah pimpinan sebagai atasan langsung karyawan bersangkutan, pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar – benar menempatkan dirinya bersama

dengan karyawan dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agarkindusif sehinnga suasana kerja turut mendukung terbina semangat kerja.

Keberhasilan semangat kerja sangat tergantung pada supervise yang bermutu, kondisi kerja yang menyenangkan adanya kesempatan untuk berpartisipasi, hubungan harmoni, dan adanya aturan main yang jelas. Selain itu, teknik pengawasan atau kebijakan manajemen meliputi pengawasan bergaya agar karyawan mempunyai minat kerja yang besar, member pujian, adanya hubungan timbale balik antara perusahaan dan masyarakat, kondisi fisik pekerjaan, peralatan kerja dan prosedur untuk memperhatikan keluhan karyawan. Beberapa usaha positif dalam rangka menyelenggarakan motivasi untuk meningktkan semangat kerja yaitu orientasi, supervise, partisipasi, komunikasi, rekognasi, delegasi, kompetisi, integrasi, dan motivasi silang.

g. Hubungan Kesejahteraan dengan Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.Dengan adanya semangat kerja yang tinggimakan terciptalah kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan benar 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 fatktor yang perlu diperhatikan.Salah satunya adalah program kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Pemberian program kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis – juenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.Salah satu harapan yang timbul dengan adamya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas karyawan.Pada hakekatnya pemberian pelayanan program kesejahteraan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan bersifat untuk merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terhadap hubungan interaksi saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

2. Tinjauan Empiris

Hasil penelitian Dali Munte (2011) dengan judul penelitian "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Estomihi Medan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan juga memiliki kaitan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Estomihi Medan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji T, dan koefisien determinasi.

Penelitian Simanjuntak (2011) dengan judul penelitian "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara" dari penelitian ini diperoleh bahwa secara serempak program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui bahwa variabel program kesejahteraan berpengaruh positif, yang berarti bahwa semua variabel program kesejahteraan meningkatkan semangat kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika

Provinsi Sumatera Utara. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, uji validitas dan reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

B. Kerangka Berpikir

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka berfikir yang menunjukkan bahwa adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti.Dimana mnurut Hasibuan "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnoverrelative rendah". Namun untuk meningkatkan semangat kerja bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satu diantaranya adalah program kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Program kesejahteraan karyawan sangat penting dilaksanakan agar karyawan merasa betah untuk tetap bekerja pada perusahaan serta mendorong semangat kerja karyawan. Apabila bekerja pada perusahaan karyawan merasakan kesejahteraan hidup maka karyawan tersebut tidak akan berfikir untuk pindah kerja, dan semangat kerja para karyawan akan meningkat. Peningkatan semangat kerja akan memperbaiki hasil kerja, baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Pemberian program kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pada hakekatnya pemberian pelayanan program kesejahteraan dapat menodorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari bersemangat. Karena semangat kerja erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan bersifat untuk meransang karyawan

untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terhadap hubungan interaksi saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Berikut gambar kerangka berfikir penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah dan masih harus dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis tidak lain jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Sehubungan dengan masalah yang dihadapi tersebut diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: "Program kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Tempat penelitian ini berlokasidi PT. Rayateh Utama Medan yang beralamat di Jl. Restu No. 186 Helvetia, Medan.

B. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Kuncoro bahwa "Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk **mempelajari atau objek penelitian"**²¹. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Rayatehh Utama Medan yang berjumlah 79 orang.

2. Sample

Menurut Kuncoro bahwa "Sample adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi".²².Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{79}{(1+79(0,1)^2)}$$

$$= \frac{79}{1,79}$$

$$= 44$$

²¹ Kuncoro, **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi,** Edisi 3, Jakarta, Erlangga 2009, hal. 118

²²**Ibid,**hal. 118

C. Metode Pengambilan Sample

Pengambilan sample ini menggunakan teknik metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini seuruh pegawai pada PT. Rayateh Utama Medan yang berjumlah 79 orang dijadikan subjek dalam penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada karyawan.
- 2. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwewenang mengenai kepegawaian pada PT. Rayateh Utama Medan.
- Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari PT. Rayateh Utama Medan.
- 4. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai perusahaan.

E. Instrument Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala likert.

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
Program kesejahteraan Karyawan (X)	Menurut Panggabean: Program kesejahteraan karyawan adalah merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan.	 Tunjangan finansial untuk hidup seharihari. Tunjangan hari raya. Tunjangan hari raya. Tunjangan kesehatan. Fasilitas yang memadai. Kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan. Program promosi untuk karyawan. Program rekreasi bersama. 	Skala Likert

		8. Memberikankeamanan kerja.9. Program pelayananuntuk memperolehkredit perumahan.	
Semangat Kerja Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan: Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.	 Rendahnya produktivitas. Tingkat absensi yang tinggi. Labour turn over. Kegelisahan dalam bekerja. Tingkat kerusakan. Tuntutan. Pemogokan 	Skala Likert

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah *skala likert* sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan, dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor.

Tabel 3.2. Skala Likert

Jawaban	Skor (bobot)

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – ragu (R)	2
Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	2
	1

G. Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan caramenyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

2. Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Program Kesejahteraan) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja).Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPPSS* 18.0 for Windows. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai beikut:

Y = a + X + e, dimana:

Y = Semangat kerja (skala likert)

X = Program Kesejahteraan (skala likert)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan sesuatu instrumen.Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner napakah digunakan sebagai alat intrumen penelitian. Untuk menguji validitas konstruknya dilakukan dengan menguji masing – masing pertanyaan dengan menggunakan *product moment correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r $_{\text{hitung}}$ positif dan r $_{\text{hitung}}$ > r $_{\text{tabel}}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r $_{\text{hitung}}$ negatif dan r $_{\text{hitung}}$ < r $_{\text{tabel}}$ maka butir butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan software SPSS 18.0 for windows.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran.Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable).Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik *cronbach's alpha*. Apabila variabel dikatakan reliable jika:

- > 0,6 artinya instrumen reliabel
- < 0,6 artinya instrumen tidak reliabel

Uji reliabilitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan software SPSS 18.0 for windows.

4. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang terbentuk layak.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data untuk melihat apakah dalam model regresi variabeldependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak.Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke pengamatan periode yang lain atau gambar hubungan antara lain yang diprediksi dengan *Standardized Delete Residual* nilai tersebut. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatterplot*.

Dasar-dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji-t dilakukan untuk pengujian yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Program Kesejahteraan (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak.

 Artinya hipotesis alternatif diterima = Ada pengaruh program kesejahteraan (variabel bebas) terhadap semangat kerja (variabel terikat).
- Jika t_{hitung} < t_{tabel} H₀ ditolak atau H₁ diterima.
 Artinya hipotesis alternatif ditolak = Tidak ada pengaruh program kesejahteraan (variabel bebas) terhadap semangat kerja (variabel terikat).

Hasil uji t pada penelitian diolah dengan menggunakan software SPSS 18.0 for windows.

b. Uji Kebaikan Suai : Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (Program Kesejahteraan) terhadap variabel tidak bebas (Semangat Kerja).

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 > R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas.Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel bebas.

Koefisien Determinasi (\mathbb{R}^2) pada penelitian ini diolah dengan menggunakan