

# **PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT PJB UNIT PEMBANGKITAN GRESIK**

**Putri Retno Wulandari**

Pogram Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Kampus GKB, Jl Sumatra 101 GKB Gresik 61121 Jawa Timur Indonesia

E-mail: [p.tulung@gmail.com](mailto:p.tulung@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to know the influence of employee prosperity program in worker enthusiasm partially or simultaneously and to know the employee prosperity is economical, facilitative and a service which has most domination influence the worker enthusiasm. The population of this study was permanent employee at PT PJB Unit Pembangkitan Gresik. The sample of this study was 109 participants. This study used multiple linier regressions as the technique analysis. The result of this study explained that employee prosperity program was economical and the service has influence the worker enthusiasm partially. Employee prosperity program was economical and the service influenced the worker enthusiasm partially. Employee prosperity program was facilitative and there was no influence in worker enthusiasm. Employee prosperity program was economical, facilitative and the service influence in worker enthusiasm simultaneously. The program also was economical and mostly has domination influence in worker enthusiasm.*

*Key words: prosperty, economical, fasilitative, service, worker enthusiasm*

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan.

Mengingat sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Perusahaan perlu adanya strategi pemeliharaan sumber daya manusia yang

matang. Hal ini berkaitan dengan pendapat Hasibuan (2011;179) bahwa pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pemeliharaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan membentuk program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan menurut UU no 13 Tahun 2013 pasal 1 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau

keperluan yang bersifat jasmanian dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Hasibuan (2011; 185) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Kesejahteraan karyawan dalam UU no 13 Tahun 2003 pasal 99 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dalam UU no 40 Tahun 2004 pasal 5 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Soaial adalah: Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Perlu disadari bahwasanya manfaat jaminan sosial yang dikembangkan guna menjamin kesejahteraan tenaga kerja, tidak hanya mencakup sebatas individu pekerja itu sendiri, tetapi juga mencakup keluarganya. Hal ini lah yang belum banyak disadari oleh pengusaha dan tenaga kerja, mereka belum memahami manfaat program-program jaminan sosial yang diselenggarakan PT Jamsostek (Persero) sehingga belum merasa kepesertaan sebagai sebuah kebutuhan (birokrasi.kompasiana.com).

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sebagai salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero) sebagai penyedia energi listrik memandang Sumber Daya Manusia (SDM) tidak sekedar faktor pendukung, tetapi sebagai kunci meraih kesuksesan. PT PJB menempatkan SDM sebagai aset terpenting yang selalu mendapat perhatian ekstra. Berbagai upaya dilakukan agar SDM mampu melakukan adaptasi dan mengantisipasi perubahan dalam menunjang proses internal (Dok. PT PJB 2014). Sebagai salah satu perusahaan Obyek Vital Nasional (Obvitnas), PT PJB bergerak di industri kelistrikan yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat. Sebagai perusahaan yang sering disoroti oleh masyarakat, PT PJB terus berusaha memperbaiki kinerjanya

demi terwujudnya visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia. Keberhasilan visi dan misi perusahaan bergantung dari peran sumber daya manusianya, oleh sebab itu berbagai upaya dilakukan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan melakukan strategi pemeliharaan yaitu pengadaan program kesejahteraan karyawan.

Terdapat tiga jenis program kesejahteraan karyawan yang diadakan oleh PT PJB Unit Pembangkitan Gresik yaitu program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan. Program kesejahteraan yang ada dalam PT PJB Unit Pembangkitan Gresik merupakan turunan atau regulasi dari peraturan pemerintah. PT PJB membuat program kesejahteraan berdasarkan undang-undang, namun PT PJB menyesuaikan keadaan yang relevan dengan kondisi perusahaan. Fenomena yang diperoleh di lapangan berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 28 April 2014, program kesejahteraan karyawan yang dijalankan di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sesuai dengan keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial No.KEP.15/PHIJSK-PKKAD/PKB/I/2012 menunjukkan keadaan sebagai berikut:

1. Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis  
Seluruh biaya pengobatan diganti oleh perusahaan dan karyawan diberikan kebebasan memilih tempat berobat (rumah sakit langganan/pemerintah/swasta), namun demikian perusahaan tetap menggunakan prinsip adil dan proporsional (sesuai dengan jenjang jabatan).
2. Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitatif
  - a. Fasilitas Masjid, Kesenian dan Olahraga  
PT PJB Unit Pembangkitan Gresik memiliki program BAKORSIROH (Badan Koordinasi Kesenian dan Kerohanian) yang saat ini disebut SBO (Spiritual, Budaya dan Olahraga) dimana program tersebut disediakan, dilaksanakan dan dikelola perusahaan bekerja sama dengan Serikat Pekerja PJB. Kondisi tersebut dapat dilihat dengan adanya fasilitas spiritual seperti masjid, fasilitas budaya dengan adanya gedung kesenian, dan fasilitas olahraga dengan adanya lapangan sepak bola, lapangan voly, lapangan tenis dan gedung olahraga. Fasilitas-fasilitas tersebut tersedia di lingkungan perusahaan.

b. Pendidikan / Seminar

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik menyediakan fasilitas *in house training* dan memiliki AK (Akademi Komunitas) dimana komunitas tersebut memiliki sebuah program disebut COP (*Community of Practice*) yang diselenggarakan rutin oleh Sarikat Pekerja setiap hari Jumat dengan konsep *learning by doing*.

c. Cuti

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik menyediakan enam jenis cuti, diantaranya cuti tahunan, cuti besar, cuti bersalin, cuti gugur kandungan dan haid, cuti ibadah keagamaan dan cuti di luar tanggungan perusahaan.

3. Program Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

a. Penasihat / Konsultan

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik menyediakan OFI (*Opportunity for Improvement*) tiap triwulan melalui evaluasi rutin yang dilakukan oleh konsultan dari pihak eksternal perusahaan guna pencapaian kontrak kinerja dalam satu tahun.

b. Rekreasi

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik memiliki dua jenis program rekreasi, diantaranya *Employee Gathering* yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali dan *Family Gathering* yang dilaksanakan setiap dua tahun sekali.

Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan non materil yang diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan, program kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian program kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan (Nasution, 2010;2)

### **Program Kesejahteraan Karyawan**

Program kesejahteraan karyawan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, baik dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Disebut kompensasi tidak langsung karena tidak berhubungan langsung dengan prestasi kerja, melainkan biasanya diselenggarakan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Sarahwati, 2009;12). Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan program kesejahteraan karyawan sebagai bentuk

kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

Program kesejahteraan karyawan biasa juga disebut juga dengan kompensasi pelengkap, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2011;185) bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan.

### **Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis**

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

### **Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitatif**

Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif menurut Handoko (2000;187) adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program pelayanan bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus. Sedangkan menurut Moekijat (2010;161) program fasilitatif adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhi

sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya.

### **Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan**

Kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan menurut Kaswan (2012;176) diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi. Karyawan memperoleh pelayanan ini semata-mata karena keanggotaannya, bukan karena jasanya.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas karyawannya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan harus berusaha agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. Dengan semangat kerja karyawan yang meningkat, maka diharapkan produktivitas dalam perusahaan pun akan meningkat dan berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan akan benar-benar tercapai.

Semangat kerja menurut Hasibuan (2011;94) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Nitisemito (2002;427) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Beberapa pendapat para ahli mengenai semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Adapun hipotesis yang diajukan adalah

H1 :Diduga program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) berpengaruh secara parsial terhadap

semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

H2 :Diduga program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

H3 :Diduga program kesejahteraan bersifat ekonomis berpengaruh paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

## **METODELOGI**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2010;12). Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka (Creswell, 2003).

Penelitian ini dilakukan di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik, Jl. Harun Tohir Gresik 61112.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT PJB Unit Pembangkitan Gresik yang berjumlah 364 orang.

Untuk mengetahui ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, peneliti menggunakan pendapat Arikunto (2005;95) yang menyatakan bahwa jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 109 orang yaitu 30% dari jumlah populasi.

Teknik sampling (penarikan sampel) yang digunakan oleh peneliti adalah *Probability Sampling* jenis *Propotionate Stratified Random Sampling*.

### **Definisi Operational Variabel**

Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan penelitian maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional, yaitu:

1. Variabel Program Kesejahteraan Karyawan (X)  
Program kesejahteraan karyawan adalah pernyataan langsung terhadap kesejahteraan karyawan yang meliputi:

a. Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis (X1)

Program kesejahteraan bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Uang pengobatan
- 2) Program pensiun
- 3) Uang makan dan transport

b. Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitatif (X2)

Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Fasilitas masjid, kesenian dan olahraga
- 2) Fasilitas pendidikan / seminar
- 3) Fasilitas cuti

c. Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan (X3)

Kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Penasihat / konsultan
- 2) Rekreasi
- 3) Asuransi kesehatan, kematian dan kecelakaan

2. Variabel Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja merupakan tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Indikator dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Disiplin
- 2) Kerjasama
- 3) Kepuasan kerja

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010;172) validitas adalah sejauh mana suatu instrument mampu mengukur apa yang hendak diukur. Valid menunjukkan

derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2010;178) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r \geq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika  $r \leq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2010;172). Ghazali (2005;41) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan uji reliabilitas suatu variabel dinyatakan reliabel jika  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ . (Santoso, 2001;280)

### Uji Asumsi Klasik

#### Autokorelasi

Autokorelasi artinya terdapat pengaruh dari variabel dalam model melalui tenggang waktu. Hal ini berarti bahwa nilai variabel saat ini akan berpengaruh terhadap nilai variabel lain pada masa yang akan datang. Jika dalam suatu model regresi terdapat autokorelasi maka akan menyebabkan varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel independen tertentu. Untuk mendiagnosis ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan cara melakukan pengujian terhadap nilai Uji Durbin-Watson (Uji DW).

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar dari pada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

### Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya variabel *independent* yang satu dengan *independent* yang lain dalam model regresi saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Apabila pada model regresi terdapat multikolinieritas maka akan menyebabkan kesalahan estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel *independent*, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga semakin besar, hal ini akan mengakibatkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir nilai variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi diantara variabel *independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *value inflation* (VIF). Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal/ mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis

diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005;110).

### Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada/tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada/tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Bila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005;105).

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan garis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Semangat kerja
- a = Konstanta, yaitu Y pada saat X1 = X2 = X3 = 0
- b1 = Koefisien regresi parsial, untuk mengukur pengaruh X1 terhadap Y jika X1 berubah (naik atau turun) satu unit dan X2, X3 konstan
- b2 = Koefisien regresi parsial, untuk mengukur pengaruh X2 terhadap Y jika X2 berubah (naik atau turun) satu unit dan X1, X3 konstan
- b3 = Koefisien regresi parsial, untuk mengukur pengaruh X3 terhadap Y jika X3 berubah (naik atau turun) satu unit dan X1, X2 konstan

X1 = Program kesejahteraan bersifat ekonomis  
 X2 = Program kesejahteraan bersifat fasilitatif  
 X3 = Program kesejahteraan bersifat pelayanan  
 e = error atau koefisien pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner tentang uji validitas diambil dari data yang diolah melalui aplikasi SPSS, Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan  $r \geq 0,30$ . Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid. Hasil dari data yang sudah diolah sudah tampak seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

NO	Butir Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
----	---------------------	-------------	------------

<b>X1</b>			
1.	X1.1	0,715	Valid
	X1.2	0,803	Valid
	X1.3	0,723	Valid
<b>X2</b>			
2.	X2.1	0,711	Valid
	X2.2	0,757	Valid
	X2.3	0,761	Valid
<b>X3</b>			
3.	X3.1	0,860	Valid
	X3.2	0,814	Valid
	X3.3	0,335	Valid
<b>Y</b>			
4.	Y1	0,663	Valid
	Y2	0,795	Valid
	Y3	0,760	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item	Alpha	Reliabel	Keterangan
Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis (X1)	0,606	0,187	Reliabel
Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitatif (X2)	0,594	0,187	Reliabel
Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan (X3)	0,473	0,187	Reliabel

Semangat Kerja (Y)	0,590	0,187	Reliabel
--------------------	-------	-------	----------

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai  $r_{\alpha}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikan 5% sebesar 0,187 (lampiran 7). Jadi item-item pernyataan

seluruhnya dianggap reliabel atau handal dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tab 4 Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	3.146	1.289		2.441	.016	
	TOTALX1	.525	.096	.509	5.468	.000	.732
	TOTALX2	-.007	.101	-.007	-.068	.946	.687
	TOTALX3	.218	.084	.216	2.603	.011	.919

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,995 + 0,467X_1 + 0,017X_2 + 0,226X_3 + e$$

Maka dari persamaan regresi tersebut memberikan informasi sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0,995 menyatakan bahwa jika variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1), program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2) dan program kesejahteraan bersifat pelayanan (X3) bernilai 0, maka besarnya variabel semangat kerja (Y) ada peningkatan sebesar 0,995 satuan.
2. Jika program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1) berubah satu satuan nilai dan variabel lain konstan, maka semangat kerja (Y) akan berubah sebesar 0,467 satuan.
3. Jika program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2) berubah satu satuan nilai dan variabel

lain konstan, maka semangat kerja (Y) akan berubah sebesar 0,017 satuan.

4. Jika program kesejahteraan bersifat pelayanan (X3) berubah satu satuan nilai dan variabel lain konstan, maka semangat kerja (Y) akan berubah sebesar 0,226 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

1. Variabel Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis (X1)

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $4,705 > 1,9828$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

2. Variabel Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitatif (X2)

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,168 < 1,9828$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$



ditolak. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

### 3. Variabel Program Kesejahteraan Bersifat Pelayanan (X3)

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,755 > 1,9828$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel program kesejahteraan bersifat pelayanan (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

### Uji F

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15,049 > 2,69$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti secara simultan seluruh variabel bebas yang terdiri dari program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1), program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2) dan program kesejahteraan bersifat pelayanan (X3) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

### Uji Dominan

Hipotesis dalam penelitian ini menduga bahwa program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis berpengaruh dominan terbukti, karena nilai variabel program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis lebih besar dari variabel lainnya yaitu sebesar 0,448 dan terbesar kedua yaitu variabel program kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan dengan nilai beta sebesar 0,224 kemudian variabel program kesejahteraan karyawan bersifat fasilitatif memiliki nilai beta paling rendah sebesar 0,016.

### Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan alat analisis statistik regresi linier berganda, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Secara individual (parsial) variabel program kesejahteraan karyawan (program kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik adalah variabel program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis

(X1) dan program kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan (X3).

2. Secara bersama-sama (simultan) variabel program kesejahteraan karyawan (program kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.
3. Dari variabel program kesejahteraan karyawan (program kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) yang mempunyai nilai beta terbesar adalah variabel program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis. Hal ini menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis mempunyai pengaruh atau kontribusi yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

## SARAN DAN REKOMENDASI

### Bagi Aspek Manajerial

Program kesejahteraan karyawan memiliki peran yang cukup penting bagi landasan yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya membentuk semangat kerja karyawan di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik. Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Variabel program kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sebaiknya memprioritaskan pada variabel yang memberikan pengaruh yang paling besar, yaitu program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis.
2. Variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik, oleh karena itu sebaiknya PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sebagai penyelenggara kebutuhan program kesejahteraan karyawan bersifat fasilitatif hendaknya mengkaji ulang fasilitas apa saja yang tepat bagi karyawan. Hal ini bertujuan agar fasilitas yang telah ada di perusahaan dapat sepenuhnya dimanfaatkan dengan baik dan tepat sehingga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja mereka.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat keterbatasan, adapun saran bagi peneliti yang akan datang diantaranya:

1. Semangat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh program kesejahteraan karyawan, melainkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Pada penelitian yang akan datang sebaiknya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ditambahkan, karena analisis determinasi ( $R^2$ ) semangat kerja dipengaruhi oleh variabel di luar program kesejahteraan karyawan sangat tinggi, yaitu sebesar 65,6%. Variabel lain yang dimaksud misalnya kedudukan, pangkat dan kepuasan kerja.
2. Dalam melakukan penelitian dengan respon lebih dari 100, dalam Uji Asumsi Klasik untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi sebaiknya tidak menggunakan analisis Durbin Watson. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2005:98) yang menyatakan bahwa Uji Autokorelasi dengan LM test digunakan untuk sampel di atas 100 observasi. Uji Lagrange Multiplier (LM Test) lebih tepat digunakan dibandingkan uji DW terutama bila sampel yang digunakan relatif besar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2001, *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan I Wayan Mudiarta, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh., 2003, *Psikologi Industri*, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Creswell, Jhon W., 2003, *Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, KIK Press, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gondokusumo, A A, 1995, *Komunikasi Penugasan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 1993, *Psikologi Manajemen*, Trigenda Karya, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Lateiner, Alfred R, 1985, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Aksara Baru, Jakarta.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson, 2006, *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Mandar Maju, Bandung.
- Nasution, Siska Malisa, 2010, *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan*, Universitas Sumatera Utara, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/11248/1/10E00317.pdf>. (diakses 10 April 2014)
- Nitisemito, Alex S., 2002, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ramadhany, Marina, Taher Al Habsji, dan Mochammad Djudi Mukzam, 2013, *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Study pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik)*, Universitas Brawijaya, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/105/173>. (diakses 7 Maret 2014)
- Santoso, Singgih, 2001, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta.

- Sarahwati, *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Direktorat Metrologi Bandung*, <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/371/jbptunikompp-gdl-sarahwatiy-18511-4-lanjutan.docx> . ( diakses 18 Maret 2014)
- Siagian, Sondang P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Straus, George and Leonard R. Sayles, 2003, *Personel, The Human Problems of Management*, Prentice Hall of India Private Ltd, New Delhi.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Yusuf, Muhammad AM. Naufal, 2003, *Konsep dan Aplikasi Regresi Linier Ganda*, <http://naufalmti.files.wordpress.com/2010/07/modul-linear-ganda.pdf>. (diakses 10 Juni 2014)
- 
- \_\_\_\_\_ *Perjanjian Kerja Bersama Antara Manajemen PT PJB dengan Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali Periode 2011—2013*, PT Pembangkitan Jawa-Bali, Surabaya.
- 
- \_\_\_\_\_ *Undang-undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, ( diakses 23 Mei 2013)
- 
- \_\_\_\_\_ *Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*, <http://disnakertrans.bantulkab.go.id/documents/20100622115456-uu-no-40-th-2004.pdf> . (diakses 22 April 2014)

