

SKRIPSI

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. METRO ABADI SEMPURNA PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



OLEH :

**NAMA : M. OLFRIAN EFFENDI
NIM : 10871004307**

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. METRO ABADI SEMPURNA PEKANBARU

Oleh:

M. OLFRIAN EFFENDI

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk pihak perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa material maupun nonmaterial. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika semangat kerja rendah maka produktivitas karyawan akan menurun. Semangat kerja tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kesejahteraan yang memadai sebagai pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier sederhana dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program Setatical Package For Social Science (SPSS, 17.0).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa Program Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, ini dibuktikan dengan t-hitung sebesar 10.880 dan nilai t-tabel sebesar 2,002, ini berarti Program Kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,819, berarti hubungan keeratan antara variable independen (program kesejahteraan) dan dependen (semangat kerja) Sangat Kuat karena R berada diantara 0,80-1,000. Nilai R Square (R^2) 0,671 yang artinya 67,1% Variable kinerja ditentukan oleh variable bebas yaitu program kesejahteraan, Sedangkan 32.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Program Kesejahteraan, Semangat Kerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dan segenap puji hanya kepada Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat dan karunia-nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan buat Rasulullah SAW yang telah membimbing umat manusia kepada jalan yang benar.

Merupakan suatu ketenangan dan kebahagiaan bagi penulis, ketika penulis mampu mencurahkan segenap tenaga, kemampuan dan dana untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis memohon kepada Allah SWT semoga hasil karya tulis ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan dunia pendidikan.

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Dengan menggunakan kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Teristimewa buat ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta do'a yang tulus demi penyelesaian skripsi ini serta abang dan adik saya yang telah memberikan dukungan serta Famili-famili yang saya sayangi.

2. Bapak Prof. Dr. H. Nazir Karim, M.A sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, Ph.D. selaku Dekan sekaligus Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak pembantu Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Afrizal, M.Si. Selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dony Martias, SE.MM selaku Penasehat Akademis yang telah memberikan bantuan dukungan dan masukan selama perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan selama perkuliahan.
9. Bapak November, SH.I selaku Ketua Personalia PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru beserta karyawan dan karyawan yang telah memberikan izin dan membantu penulis selama melakukan penelitian.

10. Terimakasih untuk sahabat-sahabat yang saya yaitu Nafarin, Saiful R, Febi S, Bomi M, Whardana AS, Hajarian B yang telah mendukung selama perkuliahan.
11. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2008 terutama lokal Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) A yang telah memberikan saran dan motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan sumbangan pikiran dalam penyusunan skripsi ini yang masih banyak dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Pekanbaru, Mei 2012

Penulis,

M. OLFRIAN EFFENDI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Perumusan Masalah	7
I.3. Tujuan Penelitian	7
I.4. Manfaat Penelitian	7
I.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan	10
II.2. Tujuan dan Prinsip Kesejahteraan Karyawan.....	11
II.3. Jenis-jenis Kesejahteraan.....	14
II.4. Pengertian Semangat Kerja Karyawan	15
II.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja	17
II.6. Hubungan Semangat Kerja dengan Program Kesejahteraan karyawan	21
II.7. Pandangan Islam Terhadap Kesejahteraan	23
II.8. Penelitian Terdahulu.....	25
II.9. Kerangka Pemikiran	26
II.10. Variabel Penelitian	28
II.11. Operasional Variabel	29
II.12. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1. Metode Penelitian.....	31
III.2. Tempat dan Waktu Penelitian	32
III.3. Jenis dan Sumber Data	32
III.3. Populasi dan Sampel	33
III.4. Uji Kualitas Data.....	34

BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	IV.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	38
	IV.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
	IV.3. Kegiatan Usaha	39
	IV.4 Departement Produk.....	40
	IV.5 Struktur Organisasi	41
	IV.6 Tugas dan Tanggung Jawab	42
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	V.1. Deskripsi Karakteristik Responden	45
	A. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
	B. Responden Berdasarkan Umur	46
	C. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
	V.2. Program Kesejahteraan.....	47
	V.3 Semangat Kerja Karyawan	50
	V.4 Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan	54
	A. Uji Validitas.....	54
	B. Uji Reliabilitas	55
	C. Uji Normalitas	56
	V.5. Analisis Hasil Penelitian	57
	A. Koefisien Regresi	57
	B. Uji t.....	58
	C. Koefisien Determinasi	59
	V.6. Pembahasan	61
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	VI.1. Kesimpulan	62
	VI.2. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	: Tingkat Labour Turn Over PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru	4
Tabel I.2	: Absensi karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru	6
Tabel 2.1	: Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan	15
Tabel 2.2	: Operasional Variabel	29
Tabel 3.1	: Koefisien Korelasi	36
Tabel 4.1	: Departement Produk PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru	40
Tabel 5.1	: Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 5.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 5.4	: Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Tentang Program Kesejahteraan	49
Tabel 5.5	: Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Tentang Semangat Kerja.....	52
Tabel 5.6	: Uji Validitas Program Kesejahteraan	54
Tabel 5.7	: Uji Validitas Semangat Kerja	55
Tabel 5.8	: Uji Reliabel Variabel Program Kesejahteraan dan Semangat Kerja	56
Tabel 5.9	: Hasil Perhitungan Analisis Regresi	57
Tabel 5.10	: Hasil Pengujian Hipotesis t-tabel dengan t-hitung	59
Tabel 5.11	: Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 5.12	: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary ^b	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing*, *coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Oleh karenanya manajemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban : memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen sumber daya manusia tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi sumber daya manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

Didalam pengintegrasian harus terjalin kerjasama yang baik antara keinginan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Hal ini sangat penting dilaksanakan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun terhadap karyawan sehingga memberikan kepuasan kepada semua pihak. Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan perusahaan memperoleh laba.

Sumber daya manusia sangat penting keberadaannya dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Tanpa karyawan, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya manusia yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan.

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 adanya hubungan kerja yang paling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya.

Untuk mencapai kerja sama yang baik, maka 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 yang pelengkap

yang diberikan baik materil maupun non materil yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Maka dengan hal tersebut karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memotivasi, dan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motif yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu tujuan untuk memperoleh kepuasan.

Semangat kerja terjadi pada saat karyawan berusaha memenuhi kebutuhannya yang belum terpenuhi, karyawan kemudian berusaha mencari jalan keluar untuk memenuhinya. Tugas manajer adalah untuk mengarahkan dorongan perilaku tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan serta memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan. Apabila imbalan yang diterima karyawan dapat memnuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraannya maka karyawan menjadi termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja.

PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, fasilitas dan pelayanan. Dan didalam aktivitasnya perusahaan menerapkan hubungan antar manusia (Human Relation) dimana hubungan ini dapat melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, yang dapat mendorong kerjasama yang produktif

dan kreatif. Untuk mencapai tujuan bersama maksudnya dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

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

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

PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibisnis Ritel yang mempekerjakan beberapa karyawan. Adapun perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Labour Turn Over Pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru
Tahun 2011

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan		Total Semua Karyawan	Tingkat Perputaran Karyawan %
		Masuk	Keluar		
Januari	82	-	3	79	3.79%
Februari	79	-	2	77	2.59%
Maret	77	2	17	62	27.42%
April	62	3	6	59	10.17%
Mei	59	3	2	60	3.33%
Juni	60	2	1	61	1.64%
Juli	61	1	2	60	3.33%

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, 2012

Berdasarkan dari *tabel 1.1* diatas terlihat bahwa perkembangan jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada tahun 2011 cenderung meningkat, ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru ini menurun terlihat pada bulan Januari dimana dari jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan persentase 3.79%, kemudian pada bulan Februari turun dimana yang keluar sebanyak 2 orang dengan persentase 2.59%, pada bulan Maret terjadi penurunan yang signifikan dimana yang keluar mencapai 17 orang dan yang masuk 2 orang dengan persentase 27.42%, pada bulan April terjadi lagi penurunan dimana karyawan yang keluar 6 orang dan yang masuk 3 orang dengan persentase 10.17%, pada bulan Mei terjadi sedikit peningkatan dimana karyawan yang masuk 3 orang

dan yang keluar 2 orang dengan persentase 3.33%, pada bulan Juni terjadi lagi peningkatan dimana karyawan yang masuk 2 orang dan keluar 1 orang dengan persentase 1.64%, dan pada bulan Juli terjadi lagi penurunan dimana karyawan yang keluar 2 orang dan yang masuk 1 orang dengan persentase 3.33%.

Gejala fluktuasi tingkat perputaran karyawan (*Labour Turn Over*) yang terjadi pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru memiliki ketidakwajaran. Hal ini merupakan permasalahan yang perlu dicari jalan keluarnya, karena ini dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Perputaran karyawan juga merupakan indikasi yang kuat bahwa semangat kerja karyawan menurun, hal ini bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya : faktor kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum memadai dibanding dengan biaya hidup sekarang ini, dan juga faktor pemenuhan kebutuhan karyawan atau balas jasa pelengkap yang belum terpenuhi seperti penyediaan program kesejahteraan untuk karyawan.

Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru dapat dilihat pada *tabel 1.2* sebagai berikut :

Tabel 1.2
Absensi karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru
Periode Januari – Desember 2011

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen			Jumlah	Tingkat Absensi %
		Sakit	Izin	Lain-lain		
Januari	82	1	1	-	2	2.4%
Februari	79	2	1	-	3	3.8%
Maret	77	1	1	1	3	3.8%
April	62	1	1	1	3	4.8%
Mei	59	1	2	-	3	5.1%
Juni	60	1	2	-	3	5%
Juli	61	2	-	-	2	3.3%
Agustus	60	2	2	-	4	6.7%
September	60	-	1	-	1	1.7%
Oktober	60	-	2	-	2	3.3%
November	60	2	1	1	4	6.7%
Desember	60	2	-	1	3	5%
Jumlah		15	14	4	33	

Sumber : Data internal perusahaan, diolah (2012)

Tabel 1.2 menunjukkan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Dan dari *tabel* diatas dapat diperoleh keterangan bahwa dengan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dan jumlah karyawan yang tiap bulan nya terjadi pengurangan, ini dapat memberikan pengaruh terhadap kelancaran aktivitas didalam perusahaan,

dimana dengan meningkatnya ketidakhadiran dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan keuntungan perusahaan serta hal ini juga dapat menghambat kelancaran aktivitas dalam perusahaan.

Jadi berdasarkan latar belakang diatas bahwa perusahaan tidak hanya mengharapkan sesuatu dari karyawannya, akan tetapi pihak perusahaan juga berusaha untuk memenuhi keinginan dan harapan karyawannya. Oleh karena itu penulis perlu menggali lebih lanjut untuk mengetahui hal tersebut, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka adapun perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian penulis sebagai berikut :

“Apakah Program Kesejahteraan Karyawan (X) yang diberikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan(Y) pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Metro Abadi Sempurna.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan diperusahaannya.
2. Bagi pembaca dan peneliti lain, untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam penyusunan penelitian dan sekaligus bahan masukan informasi ilmiah untuk melanjutkan penelitian tentang hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan.
3. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada strata - 1 jurusan manajemen serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori dan praktek langsung pada perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat lebih memahami hasil-hasil penelitian dan agar lebih terarahnya penulisan ini nantinya, maka penulis membagi penulisan skripsi ini kedalam enam bab. Bab-bab tersebut terdiri dari sub-sub bab yang mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya. Dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini adalah bab yang khusus mengemukakan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah yang dikemukakan dalam pembahasan skripsi ini serta membahas hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini adalah bab yang menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan bab yang berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang berisi bagaimana menguraikan secara efisien mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahan masalah tersebut.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan mengemukakan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas penulis kemudian memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak oleh karyawan. Didalam kompensasi terdapat program kesejahteraan. Program kesejahteraan ini juga dikenal dengan istilah *fringe benefit* atau *benefits and service*.

Hasibuan (2007:185) 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 dan semangat kerjanya meningkat.

Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2007:185) kesejahteraan adalah “*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 selain upah dan gaji langsung. “*A benefit would be company program such as pension holiday pay, health. Severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party etc*”. Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan dihari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa

fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya.

Rivai (2004:362) mengemukakan bahwa kesejahteraan dikenal juga dengan istilah *Fringe Benefit* (Kompensasi tidak langsung), yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Panggabean (2002:95) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.

Dari definisi diatas, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi.

2.2 Tujuan dan Prinsip Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun tujuan dari pemberian program kesejahteraan menurut Hasibuan (2007:187) yaitu :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.

2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah 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 pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.

Handoko (2001:183) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (*Fringe benefit*) adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia. Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa nilai operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dalam organisasi-organisasi lain, pelestarian suatu keadaan damai antara karyawan

manajemen dalam pengaturan-pengaturan persetujuan kolektif, dan pemeliharaan tingkat moral yang dapat diterima.

Panggabean (2002:100), Agar tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan prinsip yaitu sebagai berikut :

1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan

Bisa memuaskan keinginan karyawan Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak memuaskan keinginan karyawan, bukan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya kegiatan olahraga. Fasilitas telah diberi dan instrukturnya telah disediakan, tetapi waktunya hanya sedikit yang memanfaatkan. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

2. Dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok dari pada secara individu, Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.

3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin

Ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati sebagian besar karyawan perusahaan. Misalnya program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya diragukan.

program kesejahteraan yang utama adalah hendaknya program ini dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Prinsip-prinsip lain juga harus diperhatikan dalam pelaksanaan program ini adalah :

- a. Program kesejahteraan karyawan hendaknya memenuhi kebutuhan karyawan yang sesungguhnya
- b. Program kesejahteraan karyawan hendaknya difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang lebih efisien dijalankan secara kelompok disbanding secara perorangan
- c. Program kesejahteraan karyawan hendaknya ditandai dengan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam
- d. Biaya program kesejahteraan karyawan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama.

Panggabean (2002:96) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut :

1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas
2. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, kaferia, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.
3. Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu jaminan kesehatan, jempunan karyawan, asuransi, dan kredit rumah.

Menurut Hasibuan (2007:188), adapun jenis-jenis kesejahteraan yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pensiun	Tempat ibadah	Jaminan Kesehatan
2	Bonus	Pendidikan	Bantuan hukum
3	Tunjangan hari raya	Cuti	Kredit rumah
4	Uang duka	Koperasi	Asuransi/Astek
5	Pakaian dinas	Izin	
6	Uang pengobatan	Kaferia	
7	Uang makan	Olahraga	
8	Uang transport		

2.4 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

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

kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Siagian (2003:57), semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan.Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Sastrohadiwiryo (2000:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan

Anwar (2002:180) semangat kerja adalah gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat /jiwa semangat kelompok, kegembiraan / kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Tohardi (2002:427) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.

Nitisemito (2001:160) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan dan kariernya.

Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan.

2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

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

Nawawi (2003), 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 kerjanya.

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. Tohardi (2002:431), menyatakan bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja di antaranya :

- a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik
- b. Sikap Terhadap pimpinan
- c. Hasrat untuk maju
- d. Perasaan telah diperlakukan secara baik
- e. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya
- f. Kesadaran akan tanggung jawabnya Terhadap pekerjaannya.

Hasibuan (2001:105), mengemukakan bahwa indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas 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 tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi yang diterima tidak dikenakan potongan saat mereka masuk tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi hanya untuk sementara.

3. *Labour turnover* / tingkat perputaran karyawan yang tinggi

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 kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat

kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan

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

6. Tuntutan

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan

Karyawan yang semangatnya tinggi akan menunjukkan perilaku-perilaku yang baik, selain itu mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi, adapun cara untuk meningkatkan semangat kerja antara lain :

1. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
2. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
3. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

As'ad (2003:114) menyatakan ada lima faktor yang menimbulkan semangat kerja, yaitu :

- a. Kedudukan (posisi)

- b. Pangkat (golongan)
- c. Umur
- d. Jaminan finansial dan jaminan social
- e. Mutu pengawasan

Tolak ukur tingkat semangat kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator semangat kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* rendah, maka secara relatif semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* karyawan tinggi maka semangat kerja karyawan diperusahaan kurang.

2.6 Hubungan Semangat Kerja Karyawan dengan Program Kesejahteraan Karyawan.

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 program kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk memenuhi, baik kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Manusia bekerja dalam perusahaan membawa seperangkat kebutuhan, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapannya. Adanya kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dengan imbalan yang disediakan dari perusahaannya akan menciptakan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan mengharapkan agar setiap karyawannya memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kondisi tingkat semangat kerja yang rendah akan menimbulkan berbagai masalah, seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2003 :67) sebagai berikut :

1. *Labor turn over* yang tinggi
2. Sering terjadi pertikaian perburuhan yang dapat mengakibatkan pemogokan
3. Terlalu banyak pegawai yang tidak masuk atau sering terlambat
4. Moral kerja yang rendah berupa kemalasan
5. Timbulnya apatisme

Jadi semangat kerja karyawan memiliki arti yang sangat penting, baik perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan merupakan upaya perusahaan dalam memelihara sikap karyawan yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Program kesejahteraan yang direncanakan dan dilaksanakan ini harus menimbulkan kegairahan kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Karyawan tersebut akan merasa senang dan tenang dalam bekerja karena adanya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

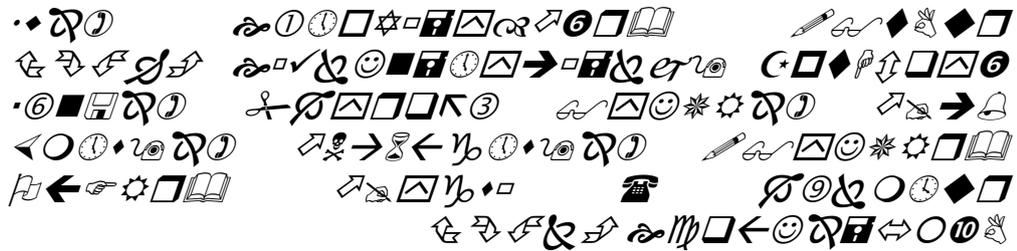
Menurut Leonard (2003:369) bahwa “*employers provide fringes party to rise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force*”. majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif. Pemberian program kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku 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.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara program kesejahteraan karyawan dengan tingkat semangat kerja karyawan. Hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan harus dikembangkan sedangkan yang menghambat peningkatan semangat kerja karyawan perlu diperbaiki.

2.7 Pandangan Islam Terhadap Kesejahteraan

"Sejahtera" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah "aman, sentosa dan makmur atau selamat (terlepas) dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya." dilihat dari pengertiannya, sejalan dengan pengertian “Islam” yang berarti selamat, sentosa, aman, dan damai. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa masalah kesejahteraan sejalan dengan

misi Islam itu sendiri. Misi inilah yang sekaligus menjadi misi Nabi Muhammad Saw, sebagaimana dinyatakan dalam ayat yang berbunyi :



Artinya : Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam. Katakanlah: "Sesungguhnya yang diwahyukan kepadaku adalah: "Bahwasanya ALLAH adalah yang Esa. Maka hendaklah kamu berserah diri (kepada-Nya)". (Q.S. Al-Anbiya' :107-108).

dilihat dari segi kandungannya, terlihat bahwa seluruh aspek ajaran Islam ternyata selalu terkait dengan masalah kesejahteraan sosial. Hubungan dengan Allah misalnya, harus dibarengi dengan hubungan dengan sesama manusia (habl min Allâh wa habl min an-nâs). Demikian pula anjuran dengan melakukan amal saleh, yang di dalamnya termasuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Selanjutnya, ajaran Islam yang pokok (Rukun Islam), seperti mengucapkan dua kalimat syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji, sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Orang yang mengucapkan dua kalimah syahadat adalah orang yang menegaskan komitmen bahwa hidupnya hanya akan berpegang pada pentunjuk Allah dan Rasul-Nya. Karena, tidak mungkin orang mau menciptakan ketenangan jika tidak ada komitmen iman dalam hatinya. Demikian pula ibadah shalat (khususnya yang dilakukan secara berjama'ah), juga mengandung maksud agar mau memperhatikan nasib orang lain. Ucapan salam pada urutan terakhir rangkain shalat berupaya

mewujudkan kedamaian. Selanjutnya, dalam ibadah puasa seseorang diharapkan dapat merasakan lapar sebagaimana yang biasa dirasakan oleh orang lain yang berada dalam kekurangan. Kemudian, dalam zakat juga tampak jelas unsur kesejahteraan sosialnya lebih kuat lagi. Demikian pula dengan ibadah haji, yang mengajarkan seseorang agar memiliki sikap merasa sederajat dengan manusia lainnya.

Jangankan di dalam bidang ekonomi, pada tempat duduk pun diperintahkan agar memberi peluang dan kelapangan :



Artinya : Hai orang-orang yang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. Hai orang-orang beriman, apabila kamu Mengadakan pembicaraan khusus dengan Rasul hendaklah kamu mengeluarkan sedekah (kepada orang

miskin) sebelum pembicaraan itu.yang demikian itu lebih baik bagimu dan lebih bersih; jika kamu tidak memperoleh (yang akan disedekahkan) Maka Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.(Al-Mujadilah : 11-12).

Dari penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa setiap manusia harus saling bantu-membantu karena kita tidak terlepas dari yang namanya bermasyarakat jadi apabila didalam lingkungan masyarakat itu telah memberikan perhatian, rasa nyaman, aman, sentosa, makmur dan tidak membahayakan satu sama lainnya, maka tentunya masyarakat dilingkungan tersebut tidak akan merasa resah atau khawatir sehingga memberikan rasa termotivasi dan gairah dalam melakukan aktivitasnya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Sarah (2008), “Pengaruh Pelaksanaan Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Medan”. Hasil analisis yang didapat bahwa uji koefisiensi korelasi dengan menggunakan rumus korelasi (r) sebesar 0,828, kemudian uji signifikan koefisiensi korelasi dengan menggunakan uji t memperoleh $T_{hitung} = 8,22$ dan $T_{tabel} = 2,040$ karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ ini artinya terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pelaksana program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawannya. Selanjutnya koefisiensi determinasi diperoleh KP sebesar 68,58%, artinya kontribusi pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dalam menjelaskan variabelitas semangat kerja karyawan sebesar 68,56%, sisanya sebesar 31,44% adalah kontribusi

faktor-faktor lain, seperti : insentif, motivasi kerja, promosi jabatan, dan lain-lain yang mana dalam penelitian ini tidak ikut dibahas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pelaksana program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawannya.

2.9 Kerangka Pemikiran

Program kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan merupakan bentuk nyata bahwa perusahaan peduli terhadap karyawannya, dengan tujuan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2007:188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu :

a. **Kesejahteraan Bersifat Ekonomis**

Diantaranya yaitu ; uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian

b. **Kesejahteraan Bersifat Fasilitas**

Diantaranya yaitu ; sarana rohani / tempat ibadah, cuti, dan izin

c. **Kesejahteraan Bersifat Pelayanan**

Diantaranya yaitu ; jaminan kesehatan dan kredit rumah

Disamping faktor kesejahteraan, semangat kerja juga berpengaruh Terhadap prestasi kerja karyawan. Semangat kerja merupakan satu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa. Adapun Indikator-indikator dari semangat kerja menurut Anwar (2002:180) yaitu :

a. Konsentrasi kerja

Dimana dalam keadaan bekerja pikiran karyawan akan selalu terpusat pada pekerjaan yang dilakukan.

b. Ketelitian

Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburu-buru, berhati-hati, dan mengurangi jumlah kesalahan.

c. Hasrat untuk maju

Berkeinginan untuk lebih berprestasi, jauh lebih baik lagi dan tidak pernah puas terhadap apa yang didapat (selalu ingin tahu).

d. Kebanggaan karyawan

Merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, dan meyakini bahwa diri ini adalah bagian dari perusahaan.

e. Kepuasan karyawan

Dimana apa yang di dapatkan dari perusahaan dirasa cukup dan bermanfaat.

f. *Labour turn over*

Merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak pernah terlintas untuk berpindah ketempat lain.

g. Tingkat Absensi

Jumlah kehadiran yang sesuai dengan keadaan

h. Tanggung jawab

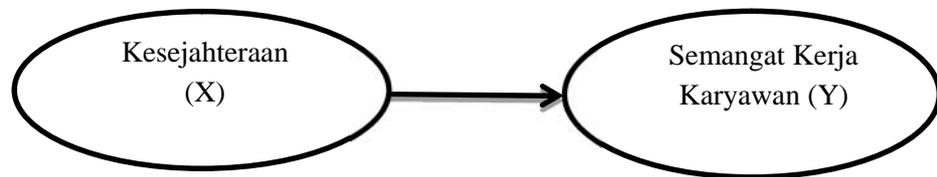
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya, tidak ditumpuk-tumpuk, dan berani menanggung setiap apa yang telah dilakukan.

i. Lancarnya aktivitas

Mengerjakan pekerjaan secara baik tanpa menghadapi masalah.

Dari penjelasan diatas, maka Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep-konsep operasional untuk memudahkan operasional dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

Gambar2.1: Kerangka Pemikiran



2.10 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2004) mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel independent (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas yang diduga dalam penelitian ini adalah Program Kesejahteraan (X).

2. Variabel dependent (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel diduga terpengaruh dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

2.11 Operasional Variabel

Tabel 2.2
Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian dan Deskripsi	Indikator	Sub Indikator
1	Kesejahteraan Yaitu balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. (Hasibuan, 2007:185)	- Kesejahteraan Bersifat Ekonomis	- Uang pensiun - Bonus - Pakaian dinas - Tunjangan hari raya - Uang duka
		- Kesejahteraan Bersifat Fasilitas	- Tempat ibadah - Cuti - Ijin

		- Kesejahteraan Bersifat Pelayanan	- Jaminan kesehatan - Kredit rumah
2	Semangat Kerja Yaitu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat /jiwa, kegembiraan pekerja yang menunjuk kepada iklim dan suasana pekerja. Anwar (2002:180)	- Konsentrasi kerja - Ketelitian - Hasrat untuk maju - Kebanggaan karyawan - Kepuasan karyawan - <i>Labour turn over</i> - Tingkat absensi - Tanggung jawab - Lancarnya aktivitas	

2.12 Hipotesis

Menurut Arikunto (2002:64) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan bersifat sementara dari penelitian ini yaitu:

”Diduga Program Kesejahteraan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru”.

BAB III METODE PENELITIAN

1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu sugiyono (2004:1). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Butir-butir yang baik menurut Supranto (2001:80) sebagai berikut :

1. Butir-butir harus relevan atau terkait dengan apa yang diukur
2. Butir-butir harus ringkas
3. Butir-butir tidak membingungkan
4. Butir-butir yang bagus harus memuat satu pemikiran

Setelah menentukan pertanyaan atau butir-butir langkah selanjutnya adalah pembentukan skala akan memilih satu format jawaban untuk daftar pertanyaan. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan format tipe likert. Tipe pengukuran likert sangat populer dengan sejumlah keuntungan menurut Nasution (2003:63) antara lain :

- a. Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan.

- b. Skala likert mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikat tertentu.
- c. Selain itu skala likert ini sangat fleksibel, lebih fleksibel dari pada teknik pengukuran lainnya.

Kategori dari penilaian skala likert sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Netral (N) : Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru Yang terletak di JL.Pepaya No. 78, Lt. II Pekanbaru, Waktu Penelitian Mulai Bulan Maret 2011 s/d Selesai.

1.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka untuk pengumpulan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, penulis menggunakan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Nasution (2003:143) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Nasution (2003:143) data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung dari pihak-pihak yang dianggap erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Usaha ini untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian ini. Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian.

b. Kuesioner

Nasution (2003:128), mengemukakan Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk di isi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.

1.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004:72) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 60 orang pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

Menurut Hasan (2002:58) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan sampel sebanyak 60 orang.

1.5 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas (*Test Of Validity*)

Uji validitas adalah untuk mengukur relevan tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau benar. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor dari masing-masing data dibandingkan dengan skor totalnya. Dalam uji validitas tersebut, validitas dapat dicek melalui nilai signifikansi yaitu jika $< 0,05$, maka kuesioner dianggap valid Ghozali (2006:42). Perhitungan validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2002:154). Perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0, dengan melihat *reliability coefficients* pada alpha, keputusannya jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas instrument menggunakan pengujian dengan tingkat signifikan 5%.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau kebudayaan berdistribusi normal, mendekati norma atau tidak (Umar, 2008 : 79). Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode regresi linier sederhana yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang terikat dengan variabel bebas.

Untuk memudahkan dalam menganalisa data pembahasan dalam penelitian ini, maka dalam pengolahan data dan analisa data digunakan program Statistical For Social Science (SPSS).

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Rumus yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

5. Pengujian Keeratan Hubungan (Korelasi)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi (Sugiono, 2004: 138) yaitu :

Tabel 3.1
Koefisien Korelasi

Interval koofisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber :Sugiyono, 2004: 183.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variable indenpenden terhadap variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variable independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variable independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variable dependen.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. METRO ABADI SEMPURNA merupakan perusahaan cabang dari PT. METRO MAKMUR NUSANTARA yang didirikan pada tanggal 26 November 1994, yang bergerak di bidang usaha Bisnis Ritel. Perusahaan ini didirikan oleh 3 orang Penanam Saham yaitu :

1. Drs. Khendra Maruli
2. Dharmawan
3. Sutanto

Dan saham terbesar di pegang oleh Drs. Khendra Maruli yang menjabat juga sebagai Direktur Utama di perusahaan tersebut.

Adapun maksud dan tujuan didirikan perusahaan ini adalah :

- a. Mencari keuntungan dan laba yang besar
- b. Menjalankan usaha perdagangan di Bisnis Ritel dengan menjual produk-produk yang berkualitas
- c. Sebagai lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran

Dalam aktivitas sehari-hari perusahaan banyak bergerak dibidang Bisnis Ritel, seperti penjualan dan pembelian produk. Dimana dari awal pendiri perusahaan hingga saat ini. Perusahaan harus meningkatkan aktivitas dan memperluas usahanya demi tercapainya maksud dan tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan pada awal pendirian perusahaan tersebut. Untuk itu dalam mempertahankan usaha ritel ini pihak manajemen terus

memberikan kiat-kiat dimulai dari pelayanan, promosi dan membuat rasa nyaman bagi konsumen hingga saling bekerja sama dari pihak manajemen hingga karyawan. Pemberian promosi kepada konsumen seperti undian yang dilakukan dalam dua bulan sekali dengan hadiah sepeda motor dan hadiah menarik lainnya. Setiap tahunnya juga akan dilakukan peringatan berdirinya perusahaan ini juga dilakukan penarikan undian dengan hadiah yang sangat menarik. Dan juga diberi point reward kepada konsumen yang memiliki kartu member. Dengan hanya berbelanja Rp. 100.000, konsumen sudah bias mendapatkan card member tanpa membayar biaya apapun.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

- Memuaskan pelanggan dengan mengutamakan pelayanan yang maksimal di segala sisi.
- Untuk meraih kepuasan pelanggan berbelanja di metro pasar swalayan.

2. Misi Perusahaan

Menjadikan metro sebagai pasar swalayan yang memberikan pelayanan yang terbaik dipekanbaru.

4.3 Kegiatan Usaha

PT. Metro Pasar Swalayan adalah sebuah usaha yang bergerak dibidang jual-beli barang yang memiliki produk yang berkualitas. Kemampuan ini didukung oleh manajemen yang tangguh dan untuk memenuhi permintaan pelanggan dan perkembangan trend pasar PT. Metro Abadi Sempurna

memiliki karyawan yang diberikan pelatihan secara terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam menata produk, promosi dan melayani konsumen.

4.4 Departemen Produk

Barang yang dijual pada **PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru** terdiri dari beberapa departemen produk yaitu :

Tabel 4.1
Departemen Produk pada PT. Metro Abadi Sempurna

No	Departemen Produk	No	Departemen Produk
1	Pecah Belah	21	Mainan / Boneka / Afigura
2	Ikan dalam Kaleng	22	Minuman Beralkohol Rendah
3	Sayur dalam Kaleng	23	Minuman Beralkohol Tinggi
4	Buah dalam Kaleng	24	Mie Instant
5	Garam Dapur	25	Counter
6	Minyak	26	Permen
7	Bumbu Dapur / Beras	27	Alat Tulis / Buku
8	Kopi / The	28	Rokok
9	Minuman Syrup	29	Baby Shop
10	Pembalut Wanita / Tissue	30	Makanan Ringan
11	Pembasmi Serangga	31	Makanan Hewan
12	Pembersih Lantai / Pengharum Ruang	32	Telur

13	Chiki / Biskuit	33	Elektronik
14	Blue Band / Seres / Selai	34	Shampoo
15	Bumbu Kue	35	Jam Meja / Jam Dinding
16	Susu	36	Mancis
17	Sabun, Deterjen dan Pepsodent	37	Pakaian Dalam Pria dan Wanita
18	Bunga	38	Alat Tukang
19	Ice Cream	39	Parfum / Kosmetik
20	Buah Segar	40	Parcel

4.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan yang terdapat dalam suatu bagian. Struktur organisasi sangatlah diperlukan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan teratur.

Struktur organisasi menggambarkan tugas dan fungsi, dimana terdapat pelimpahan wewenang dan tanggung jawab antara masing-masing bagian atau antara atasan dan bawahan.

Struktur organisasi dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan itu sendiri. PT. Metro Abadi Sempurna struktur organisasinya menggunakan bentuk struktur organisasi garis dimana para bawahan hanya mengenal

seorang atasannya saja dan pertanggung jawabannya diberikan sesuai dengan instruksi atasannya, sehingga dalam hal ini mudah dilakukan pengawasan.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan sehari-hari, perusahaan ini membentuk beberapa department atau bagian yang mempunyai fungsi atau tugas yang berbeda-beda, tetapi walaupun mempunyai fungsi atau tugas yang berbeda-beda, setiap bagian ini tetap saling memberikan dukungan.

Dalam kondisi tertentu suatu bagian atau seorang kepala bagian suatu department dapat langsung berhubungan dengan karyawan pada department lain tanpa harus menghubungi atasan karyawan yang bersangkutan, semuanya ini terjadi semata-mata demi kelancara operasi perusahaan dalam struktur PT. Metro Abadi Sempurna.

4.6 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

- Bertugas membuat rencana, mengambil keputusan, melaksanakan kebijakan umum, dan mengatur strategi perusahaan agar dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan yang dipimpinnya.
- Mengawasi jalannya kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Bertanggung jawab serta memiliki wewenang dalam memilih, memberhentikan, menegur, serta memberikan saran terhadap karyawan secara keseluruhan.

2. Direktur Keuangan

- Mengkoordinir kegiatan perusahaan di bidang keuangan dan administrasi
- Bertanggung jawab terhadap seluruh *asset* perusahaan yang ada.

3. General Manager

- Melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dalam batas wilayah masing-masing
- Memberikan nasehat, bimbingan kepada para bawahan dalam segala bidang
- Mematuhi keputusan yang dibuat oleh dewan direksi mengenai harga unit-unit yang akan dijual.
- Mengawasi pelaksanaan penjualan unit-unit barang secara menyeluruh

4. Ka. Personalia

- Bertugas merekrut karyawan baru dan memberikan pelatihan pelatihan sampai siap pakai.
- Memberitahu peraturan yang berlaku di perusahaan kepada karyawan baru.
- Mengelola kebutuhan karyawan seperti : membuat daftar hadir, daftar gaji, dan kartu penghasilan karyawan

5. Ka. Accounting

- Mengajukan anggaran penerimaan dan pengeluaran secara periodik
- Mengawasi keuangan perusahaan agar selalu mencapai nilai seimbang antara penjualan dan penagihan

- Menyetor uang ke bank.

6. Ka. Kasir

- Menerima setiap hasil penjualan yang disetor oleh kasir dan menyetorkannya ke Bank
- Mentransfer pembayaran rekening kepada supplier

7. Ka. Pembelian

- Bertanggung jawab langsung terhadap segala bentuk pembelian.
- Menyelenggarakan administrasi pembelian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

8. Ka. Gudang

- Menerima kiriman barang yang datang dari supplier berdasarkan surat jalan yang dikirim oleh supplier
- Mengeluarkan barang apabila ada pesanan berdasarkan DO yang telah ditanda-tangani.

9. Ka. Security

- Bertanggung jawab atas keamanan bagian lapangan

10. Anggota Security

- Mengawasi dan mengamankan keadaan dibagian lapangan
- Mengawasi tingkah laku konsumen yang mencurigakan dilapangan.

11. Pemasaran

- Memperkenalkan dan mempromosikan produk perusahaan kepada calon konsumen
- Menjalin hubungan baik antar customer

- Mencatat orderan di buku orderan
- Mencatat target yang memuaskan

12. Pramuniaga / Karyawan Dilapangan

- Melayani calon pelanggan dilapangan
- Bertanggung jawab untuk merapikan dan menata produk di masing-masing stand atau department.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 60 karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Informasi ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Adapun karakteristik respondennya meliputi : jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Untuk lebih jelas dapat dilihat yaitu sebagai berikut :

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	35%
Perempuan	39	65%
Total	60	100%

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru

Pada *tabel* diatas diterangkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih kecil jumlahnya dibanding jumlah responden perempuan, dengan persentase laki-laki 35% sedangkan jumlah perempuan 65%.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Karyawan	Jumlah	Persentase
11-20	8	13%
21-30	26	43%
31-40	14	24%
41-50	12	20%
Total	60	100%

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru

Pada *tabel* tersebut dapat diketahui jumlah karyawan sebanyak 60 orang yang sebagian besar karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru mempunyai tingkat umur yang mendominasi yaitu antara 21-30 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 43%, kemudian umur antara 31-40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 24%, kemudian umur antara 41-50 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 20%, dan yang terakhir umur 11-20 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 13%. Dalam penempatan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja sangat diperlukan. Hal ini untuk menghindari dari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

C. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari masa kerja. Untuk lebih jelas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	0-5	13	21%
2	6-10	16	27%
3	11-15	18	31%
4	16-20	13	21%
Jumlah		60	100%

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja 0-5 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 21%, kemudian 6-10 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 27%, kemudian 11-15 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 31%, dan 16-20 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 21%.

6.2 Program Kesejahteraan

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 produktivas dan semangat kerjanya meningkat. (Hasibuan, 2007:185)

Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan bagi karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Tujuan dalam pemberian kesejahteraan adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Namun tujuan utama dari adanya program kesejahteraan yaitu untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Program kesejahteraan yang utama hendaknya program ini dapat menjadi kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan dimana karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang sesungguhnya.

Untuk mengetahui program kesejahteraan yang dilaksanakan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, penulis menyebarkan kuesioner yang

berisi tentang tanggapan karyawan mengenai program kesejahteraan secara umum. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel ini terdapat sepuluh pernyataan yang mencerminkan indikator program kesejahteraan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

Dalam penelitian ini dengan 10 pernyataan kuesioner yang disebar berdasarkan populasi yang ada dalam PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, dan dalam menentukan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode sensus sebanyak jumlah populasi yang terdapat dalam perusahaan yaitu 60 karyawan.

Adapun rekapitulasi tanggapan karyawan tentang program kesejahteraan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, dapat dilihat dalam *tabel 5.4* sebagai berikut :

Tabel 5.4
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Tentang Program Kesejahteraan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

No	Pernyataan						Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dengan adanya dana pensiun yang disediakan oleh pihak perusahaan, dapat mengurangi kegelisahan anda dalam bekerja.	18	14	21	7	-	60
		30%	23%	35%	12%	-	100%
2	Bonus yang disediakan oleh pihak perusahaan dapat meningkatkan hasrat anda untuk lebih giat dalam bekerja	24	33	3	-	-	60
		40%	55%	5%	-	-	100%
3	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan	7	40	8	5	-	60
		12%	67%	13%	8%	-	100%
4	Pakaian dinas yang diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan rasa bangga anda saat bekerja	22	15	22	1	-	60
		37%	25%	37%	2%	-	100%

5	Uang duka yang diberikan membuat anda menghargai perusahaan sehingga dapat memacu semangat anda dalam bekerja.	22	35	3	-	-	60
		37%	58%	5%	-	-	100%
6	Tempat ibadah yang disediakan perusahaan memberikan rasa nyaman sehingga dapat meningkatkan konsentrasi anda dalam bekerja	20	18	18	4	-	60
		33%	30%	30%	7%	-	100%
7	Anda merasa puas dengan cuti yang diberikan oleh pihak perusahaan	15	35	4	6	-	60
		25%	58%	7%	10%	-	100%
8	Pemberian izin dari pihak perusahaan membuat anda merasa puas sehingga dapat memotivasi anda untuk lebih giat dalam bekerja	18	30	2	9	1	60
		30%	50%	3%	15%	2%	100%
9	Kredit rumah yang disediakan oleh perusahaan memberikan kepuasan sehingga dapat memacu semangat kerja anda	12	35	8	5	-	60
		20%	58%	13%	8%	-	100%
10	Jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan dapat mengurangi kegelisahan anda dalam bekerja	18	33	5	2	2	60
		29.5%	59.1 %	2.3%	4.5%	4.5	100%
Jumlah		176	288	94	39	3	600
Rata-rata		17.6	28.8	9.4	3.9	0.3	60
Persentase		29.3%	48%	15.7 %	6.5%	0.5%	100%

Sumber : Data olahan, tahun 2012

Dari tabel 5.4 diatas dapat dilihat program kesejahteraan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, hal ini terlihat pada jumlah responden yang memberi tanggapan pada kategori sangat setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 17.6 orang dan total persentase sebesar 29.3%. Responden yang memberi tanggapan dalam kategori setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah

28.8 orang dengan total persentase sebesar 48%. Responden yang memberikan tanggapan dalam kategori netral dengan rata-rata pemilih berjumlah 9.4 orang dengan total persentase 5.7%. Responden yang memberikan tanggapan dalam kategori tidak setuju rata-rata pemilih berjumlah 3.9 orang dengan total persentase 6.5%. Dan responden yang memberikan tanggapan dalam kategori sangat tidak setuju berjumlah dengan rata-rata pemilih 0.3 orang dan total persentase sebesar 0.5%.

Dari *tabel* diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan yang diberikan sangat diharapkan oleh karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Hal ini terlihat pada jumlah responden yang menyatakan sangat setuju dengan rata-rata berjumlah 17.6 orang dengan persentase 29.3%, dan yang setuju rata-rata berjumlah 28.8 orang dengan persentase 48%. Artinya karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, sangat mengharapkan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan tersebut, demi memperbaiki kondisi fisik dan untuk memberikan motivasi serta semangat karyawan dalam bekerja.

6.3 Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dalam kegiatan.

Sastrohadiwiryono (2000:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik karena semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari definisi di atas, dapat kita ketahui bahwa semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat dan timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut, sesuatu yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tentang kesinambungan dan kariernya. Dengan tercapainya keinginan yang diharapkan karyawan maka akan dapat meningkatkan kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan motivasi semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi akan menunjukkan perilaku-perilaku yang baik, selain itu mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam penilaian yang menjadi tolak ukur semangat kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasaannya. Indikator semangat kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* relatif rendah. Karena jika kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* yang tinggi maka akan menimbulkan turunnya semangat kerja karyawan.

Untuk memaksimalkan semangat kerja karyawan diperusahaan maka harus terjalin kerja sama yang baik dimana menyatukan antara kepentingan perusahaan dan keinginan karyawannya. Adapun rekapitulasi tanggapan karyawan tentang program kesejahteraan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, dapat dilihat dalam *tabel 5.5* sebagai berikut :

Tabel 5.5
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Tentang Semangat Kerja Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

No	Pernyataan						Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Konsentrasi dalam bekerja mencerminkan semangat kerja anda	30	28	1	-	1	60
		50%	47%	2%	-	2%	100%
2	Ketelitian dalam bekerja mencerminkan semangat kerja anda	19	17	20	3	1	60
		32%	28%	33%	5%	2%	100%
3	Hasrat untuk maju mencerminkan semangat kerja anda	27	22	9	1	1	60
		45%	37%	15%	2%	2%	100%
4	Rasa bangga dalam pekerjaan memacu anda untuk semangat bekerja	20	37	3	-	-	60
		33%	62%	5%	-	-	100%
5	Kepuasan yang dirasakan dalam perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja anda	26	11	22	1	-	60
		43%	18%	37%	2%	-	100%
6	Merasa nyaman dengan pekerjaan, sehingga tidak pernah terlintas dipikiran anda untuk pindah ketempat lain	22	35	1	1	1	60
		37%	58%	2%	2%	2%	100%
7	Kegelisahan dalam bekerja mencerminkan turunnya semangat kerja anda	14	43	2	1	-	60
		23%	72%	3%	2%	-	100%
8	Tingkat kehadiran dalam bekerja mencerminkan naik turunnya	10	23	20	7	-	60

	semangat kerja anda	17%	38%	33%	12%	-	100%
9	Tanggung jawab dalam pekerjaan mencerminkan naik dan turunnya semangat kerja anda	22	36	2	-	-	60
		37%	60%	3%	-	-	100%
10	Lancarnya aktivitas dalam pekerjaan mencerminkan semangat kerja anda	9	40	6	5	-	60
		15%	67%	10%	8%	-	100%
Jumlah		199	292	86	19	4	600
Rata-rata		19.9	29.2	8.6	1.9	0.4	60
Persentase		33.2%	48.7%	14.3%	3.2%	0.7%	100%

Sumber : Data Olahan, tahun 2012

Dari *table 5.5* diatas, dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai semangat kerja pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, hal ini terlihat pada jumlah responden yang memberi tanggapan pada kategori sangat setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 19.9 orang dengan total persentase 33.2%. Responden yang memberikan tanggapan dalam kategori setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 29.2 orang dengan total persentase 48.7%. Responden yang memberikan tanggapan dalam kategori netral dengan rata-rata pemilih berjumlah 8.6 orang dengan total persentase 14.3%. Responden yang memberikan tanggapan dalam kategori tidak setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 1.9 orang dengan total persentase 3.2%. Dan pemilih dalam kategori sangat tidak setuju dengan rata-rata pemilih berjumlah 0.4 orang dengan total persentase 0.7%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kuesioner semangat kerja yang disebar pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru pada kategori sangat setuju berjumlah 19.9 orang, dengan persentase 33.2%, dan yang setuju

berjumlah 29.2 orang dengan total persentase 48.7%, dari keseluruhan responden. Artinya dalam hal ini karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, untuk meningkatkan semangat dalam bekerja mereka mengharapkan adanya kerja sama antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan perlu motivasi untuk meningkatkan gairah mereka dalam bekerja yaitu dengan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan karyawan harapkan.

6.4 Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana sesuatu alat ukur benar-benar cocok atau sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Menurut Iskandar mengutip pendapat Hairs (Iskandar, 2010:94) nilai validitas 0.30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan item-item instrument yang nilainya dibawah 0.30. apabila telah digugurkan, peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat instrument yang dibawah 0.30 maka peneliti menggugurkan sekali lagi. Jika tidak ada lagi nilai item-item dibawah 0.30 maka analisis faktor tidak dilanjutkan.

Tabel 5.6
Uji Validitas Program Kesejahteraan

No	Korelasi	r tabel=0,30	Keputusan
1	0.469	>0,30	Valid
2	0.541	>0,30	Valid
3	0.444	>0,30	Valid
4	0.462	>0,30	Valid
5	0.488	>0,30	Valid
6	0.695	>0,30	Valid
7	0.639	>0,30	Valid
8	0.498	>0,30	Valid
9	0.484	>0,30	Valid
10	0.679	>0,30	Valid

Sumber :Data olahan, tahun 2012

Tabel 5.6 diatas, menjelaskan dari 10 item yang diuji semuanya valid karena memenuhi standar koefisien validitas. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi standar koefisien validitas, dengan demikian 10 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

Tabel 5.7
Uji Validitas Semangat Kerja

No	Korelasi	r tabel=0,30	Keputusan
1	0.496	>0,30	Valid
2	0.711	>0,30	Valid
3	0.508	>0,30	Valid
4	0.422	>0,30	Valid
5	0.391	>0,30	Valid
6	0.346	>0,30	Valid
7	0.487	>0,30	Valid
8	0.657	>0,30	Valid
9	0.534	>0,30	Valid
10	0.485	>0,30	Valid

Sumber :Data olahan 2012

Tabel 5.7 diatas menjelaskan setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item rata-rata masing-masing >0.3.Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi standar koefisien validitas.Jadi ke 10 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

B. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha* () dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0.60$ (Ghazali, 2006:42) maka dikatakan reliabel.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Uji Reliabel Variabel Program Kesejahteraan dan Semangat Kerja

No	Variabel	Jumlah item Dalam kuesioner	Coronbach's Alpha	Keputusan
1	Program Kesejahteraan (X)	10	0.838	Reliabel
2	Semangat Kerja (Y)	10	0.815	Reliabel

Sumber : Data Olahan tahun 2012

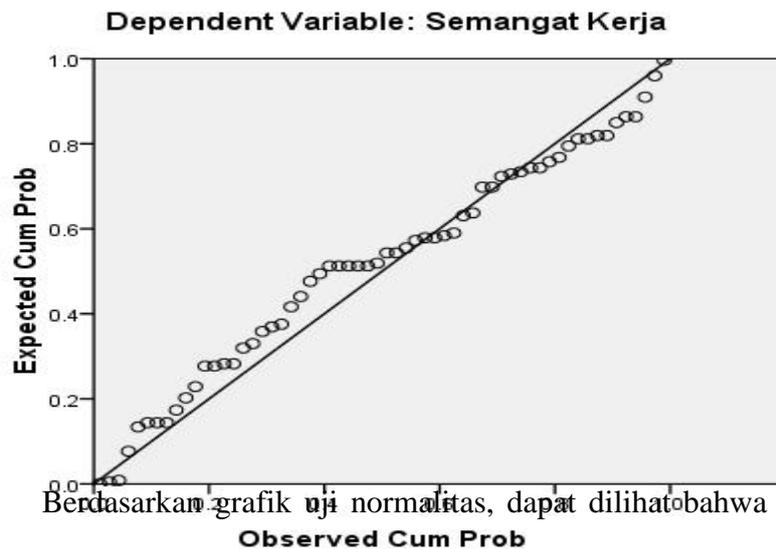
Pada *tabel 5.8* diatas, menjelaskan bahwa setelah uji reabilitas, nilai *coronbach's alpha* masing-masing diatas 0.60. Dengan demikian masing-masing variabel reliabel.

C. Uji Normalitas

Untuk uji normalis dapat dilihat pada *Test of Normality* dibawah ini sebagai berikut :

Gambar 5.1 : Normal P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

6.5 Analisa Hasil Penelitian

A. Koefisien Regresi

Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru dalam penelitian ini penulis menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu dengan membandingkan antara t-tabel dengan t-hitung.

Dari hasil perhitungan analisis regresi tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 17.0, diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Hasil Perhitungan Analisis Regresi Tentang Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t- hitung	Probabilitas
Program Kesejahteraan Konstanta	0.708 12.722	10.880	0.000
r Square = 0.671 r = 0.819	F Ratio = 118.374 Probabilitas = 0.000		

Sumber : Data Olahan tahun 2012

Untuk persamaan regresi linear sederhana berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = a+bX \text{ atau}$$

$$Y = 12.722 + 0.708X$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Semangat Kerja)

a = Konstanta (12.722) menyatakan bahwa jika tidak ada program kesejahteraan, maka nilai semangat kerja pegawai akan tetap 12.722

b = Koefisien regresi variabel independen 0.708 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai program kesejahteraan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0.708 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya tetap.

X = Variabel independen (Program Kesejahteraan)

B. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0.708%. Artinya apabila program kesejahteraan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0.708%. Persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu b, bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti program kesejahteraan (X) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel (Y) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho = tidak ada pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan.

Ha = ada pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji t ini dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha : 0.05$)

$$t\text{-tabel} = \alpha / 2 : n - 2$$

$$= 0.05 / 2 : 60 - 2$$

$$= 0.025 : 58$$

$$= 2.002$$

Tabel 5.10 : Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sigh	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
Program Kesejahteraan	10.880	2.002	0.000	<	0.05	Sigh	Ha diterima Ho ditolak

Sumber : Data Olahan tahun 2012

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 10.880 dan nilai t-tabel sebesar 2.002. Ini berarti program kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Ho ditolak.

C. Koefisien Determinan / R Square (R^2)

Tabel 5.11 : Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2004:183)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinan

$(R^2) = 1$, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi $(R^2) = 0$, artinya variabel tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 5.12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.665	2.743

a. Predictors: (Constant), Program Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Olahan tahun 2012

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh R sebesar 0.819, berarti hubungan keeratan antara variabel independen (Program Kesejahteraan) dan variabel dependen (Semangat Kerja) sangat kuat karena R berada di antara 0.80-1.000. Nilai R Square (R^2) sebesar 0.671 artinya 67.1% variabel semangat kerja ditentukan oleh variabel bebas yaitu program kesejahteraan, sedangkan 32.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.6 Pembahasan

Program karyawan sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan karena program kesejahteraan sangat diperlukan oleh karyawan sebagai pemenuhan kebutuhan mereka. Semangat kerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru cukup memuaskan karena dalam operasional PT.

Metro Abadi Sempurna Pekanbaru telah menerapkan program kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, bahwa program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner Program Kesejahteraan yang disebarkan sebanyak 60 responden pada PT. Metro Abadi Sempurna. Untuk mencapai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan dari karyawannya yaitu dengan program kesejahteraan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Dari uraian disimpulkan bahwa semakin sesuai kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan maka akan semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan secara menyeluruh.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

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

1. Untuk persamaan regresi linear sederhana $Y = a+bX$ berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0.708. artinya apabila program kesejahteraan karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0.708. Persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel b, bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel semangat kerja karyawan (x) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (y).
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 10.880 dan nilai t-tabel sebesar 2.002. Ini berarti program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan H_0 ditolak. Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara program kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0.819, berarti hubungan keeratan antara variabel independen (Program Kesejahteraan)

dan variabel dependen (Semangat Kerja) sangat kuat karena R berada di antara 0.80-1.000. Nilai R Square (R^2) sebesar 0.671 artinya 67.1%. variabel semangat kerja ditentukan oleh variabel bebas yaitu program kesejahteraan, sedangkan 32.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka dapat penulis sarankan terutama kepada pihak PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru sebagai berikut :

1. Semangat kerja pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru cukup baik, akan tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebagai alat pengukur semangat kerja yaitu dengan perusahaan harus lebih memperhatikan dari kebutuhan para karyawan yang sesungguhnya diharapkan karyawan.
2. Program kesejahteraan yang disediakan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru cukup baik, akan tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan karyawan dan menjalin kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan, dimana untuk kelancaran mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan dari para karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk lebih menambah wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar PrabuMengkunegara. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, RemajaRosdaKarya, Bandung.
- Anwar, Saifuddin. 2002, *Penyusunan Skala Psikologi*. PustakaPelajar. Yogyakarta
- As'adMoh. 2003. *Psikolog Industri*. Yogyakarta : GhozaliIndonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :RhinnekaCipta.
- Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an, *Syaamil Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*, Syaamil Internasional, 2007.
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi ke-6. Alihbahasa Moch.Mas'ud, Jakarta :Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta
- _____, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi. PT. BumiAksara. Jakarta
- _____, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi, Jakarta :BumiAksara
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, UGM.
- Hasan, M. Iqbal, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Husein Umar, 2004,*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarlate dengan Program SPSS*, EdisiKetiga, Undip. Semarang.

- Iskandar, 2010, *Metodelogi Penelitian pendidikan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. GaungPersada Press, Jakarta.
- Leonard R. Sayles and strauss, George, 2003. *Personel, The Human Problems of Management*. New Delhi : Prentice Hall of India Private Ltd.
- Mutiara, S Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indoesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nasution S, 2003. *Metode Research*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sarah, 2008. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro*. Medan.
- Siagian, Sondang p. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugioyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Supranto J, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Rineka Cipta Jakarta, 2001
- Tohardi, Ahmad 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju.
- Tim Disbintalad (Drs. A. Nazri Adlany, Drs. Hanafi Tamam, Drs. A. Faruq Nasution), *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, Penerbit PT. Sari Agung, Jakarta, 2004.