

---

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PT. PRIMA LANGGENG DIAN AGUNG**

**Nadya Priscila Lalopua**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya  
[nadyaprisila266@gmail.com](mailto:nadyaprisila266@gmail.com)

**Eddy Sukandar**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

---

**INFO NASKAH**

Diterima: 19 Oktober 2023  
Direvisi : 26 Oktober 2023  
Diterima Diterbitkan : 7 November 2023

---

**ABSTRAK**

Penelitian yang berjudul Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung. Dimana penelitian ini melibatkan 54 responden karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung yang dihitung berdasarkan metode Slovin dan pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling. diperoleh nilai koefisien korelasi  $r = 0,676$  menunjukkan bahwa Program Kesejahteraan berpengaruh cukup kuat terhadap Semangat Kerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi  $0,457$  berarti Program Kesejahteraan mempunyai kontribusi sebesar  $45,7\%$  terhadap Semangat Kerja karyawan. Persamaan regresi diperoleh  $Y = 8,171 + 0,818 X$  menunjukkan apabila Program Kesejahteraan nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 8,171. Setiap perubahan Program Kesejahteraan mengalami kenaikan 1% maka Semangat Kerja karyawan meningkat 0,818. Berdasarkan Uji-t diperoleh t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ( $9,075 > 2,007$ , ini menunjukkan bahwa Program Kesejahteraan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung. Program kesejahteraan karyawan secara keseluruhan dirasakan cukup efektif dalam mempengaruhi semangat kerja.

Kata Kunci : *Program Kesejahteraan, Semangat Kerja.*

---

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Setiap perusahaan tentunya ingin para karyawannya mempunyai semangat kerja dalam melakukan aktivitasnya sebaik mungkin, oleh karena itu hendaknya perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan selalu ada dan dapat meningkat.

Namun pada kenyataannya perusahaan sering kali mengabaikan permasalahan semangat kerja ini, sehingga semangat kerja karyawan kian hari bertambah mundur. Banyak perusahaan yang kadang-kadang lupa, bahkan sengaja mengabaikannya. Mereka kurang menyadari bahwa ini merupakan persoalan yang sangat penting. Ada lagi perusahaan-perusahaan yang mengabaikan persoalan ini karena tidak tahu caranya, bagaimana agar para karyawan mempunyai gairah dan semangat dalam bekerja.

Manajemen perusahaan harus menyadari bahwa setiap orang apapun motifnya dalam bekerja, dia tetap mendambakan untuk dapat hidup sejahtera sehingga selalu berfikir untuk mencari alternatif terbaik dapat bekerja di suatu perusahaan yang dapat memenuhi harapannya. Perusahaan juga berusaha untuk mempertahankan karyawan-karyawannya yang dirasakan bermanfaat bagi perusahaan dan terus berusaha meningkatkan kualitas dari pada karyawannya, karena keberhasilan dari suatu perusahaan tidak luput dari peran serta para karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan instrumen lainnya selain gaji dan upah agar karyawan tetap semangat dalam bekerja dan sekaligus mempertahankan karyawan yang potensial, berketerampilan dan berpengalaman.

Karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi adalah dambaan setiap perusahaan, namun keinginan tersebut akan sulit tercapai kalau perusahaan tidak mengimbangnya dengan pemberian program kesejahteraan yang dapat memuaskan karyawannya. Hal ini yang juga menjadi perhatian salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang angkutan alat berat dan akan menjadi obyek dalam penelitian ini adalah PT.Prima Langeng Dian Agung, perusahaan swasta nasional yang beralamat Jalan Raya Cakung Cilincing Km 4 Rorotan Kirana Jakarta. Selain berusaha dalam bidang jasa angkutan alat berat perusahaan ini juga menjalankan bidang usaha penunjang yaitu depo kontainer dan ekspedisi muatan kapal laut. PT.Prima Langeng Dian Agung merupakan perusahaan logistik dan distribusi barang dan alat alat berat terkemuka di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1989 di Lampung. Seiring dengan perkembangan usaha, maka sejak tahun 2009 PT. Prima Langgeng Dian Agung membuka cabang di Jakarta untuk memberikan pelayanan berupa International Freight Forwarding, transportation, contractor dan supplier. Perusahaan memberikan kontribusi yang baik bagi usaha industri alat-alat berat, pertambangan, perkebunan, konstruksi infrastruktur maupun sektor lainnya yang membutuhkan partner yang profesional dalam menangani pengiriman alat-alat berat ke seluruh cabang dan lokasi tujuan lainnya di seluruh Indonesia.

Manajemen PT.Prima Langgeng Dian pada dasarnya bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka memiliki semangat kerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Perusahaan telah melakukan upaya untuk memberikan semangat kerja karyawannya dengan mengikutsertakan karyawan pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan, selain itu juga memberikan uang makan, uang transport, tunjangan hari raya, pakaian seragam, tempat ibadah, kafetaria, pinjaman dan kesempatan rekreasi. Namun semua pemberian program kesejahteraan ini belum diketahui dampaknya terhadap semangat kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung
2. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Prima Langgeng Dian Agung

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Pendapat Michael Jucius yang dikutip oleh Hasibuan (2000:11) menyatakan bahwa Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga :

1. Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efektif dan efisien.
2. Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal.
3. Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh pakar MSDM tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa proses pengelolaan manusia sebagai karyawan yang dilakukan oleh seorang manajer memerlukan ilmu dan seni sebagai alat untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran tersebut dikerjakan dengan mengikuti proses manajemen yang dimulai dari perencanaan sampai pengendalian. Proses manajemen yang dilaksanakan tersebut meliputi beberapa aktivitas yang dimulai sejak perencanaan SDM, pengadaan SDM hingga pemutusan hubungan kerja. Keberhasilan manajer dalam menjalankan proses tersebut akan sangat menentukan keberhasilannya memperoleh hasil melalui karyawan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### Program Kesejahteraan

Hasibuan (2000:182) menyatakan bahwa: “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.”

Mathis dan Jackson (2006:432) mengatakan bahwa: “*Benefits and services, however, are indirect compensation because they are usually extended as a condition of employment and are not directly related to performance.*” Yang dapat diartikan: Tunjangan dan pelayanan kesejahteraan adalah kompensasi tidak langsung bagi karyawan yang merupakan bentuk perhatian terhadap karyawan dan kesejahteraan bagi karyawan yang tidak berhubungan dengan prestasinya.

Selanjutnya Dessler (2010:476) menyatakan bahwa: “*Benefits as all the indirect financial and nonfinancial payments an employee receives for continuing his or her employment with the company. They include such things as time off with pay, health and life insurance, pensions, education plans, and child care facilities.*” Yang dapat diartikan: Pelayanan kesejahteraan karyawan merupakan segala bentuk pemberian pembayaran finansial dan non finansial yang diterima oleh karyawan untuk kelangsungan kerja di dalam perusahaan, seperti upah lembur, pelayanan kesehatan dan asuransi kesehatan, liburan, pensiun, rencana pendidikan, dan fasilitas bagi anak-anak karyawan.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja dengan memenuhi sebagian kebutuhan baik material maupun non material dengan harapan dapat mempertahankan dan menjaga sikap mental karyawan yang baik serta untuk merangsang kemauan untuk bekerja secara efektif dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **Semangat Kerja**

Hasibuan (2000:94) berpendapat bahwa, “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.” Pengertian lain mengenai semangat kerja juga diungkapkan oleh Siswanto (2000:264), “moral kerja atau semangat kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” Nitisemito (2000:96) menyatakan bahwa: “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.”

## **Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2000:101-108) cara meningkatkan semangat kerja karyawan, baik yang bersifat material maupun non material adalah sebagai berikut :

- 1). Pemberian gaji yang cukup
- 2). Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3). Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- 4). Harga diri perlu diperhatikan
- 5). Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- 6). Berikan kesempatan mereka untuk maju
- 7). Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 8). Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- 9). Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
- 10). Fasilitas yang menyenangkan

Berdasarkan pendapat As’ad (2000:34) faktor pendorong semangat kerja antara lain yaitu pekerjaan yang tetap, teman sekerja yang baik, pimpinan yang baik, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk mengabdikan kepada masyarakat, jaminan sosial yang baik, gaji yang tinggi, pekerjaan yang menyenangkan, dan jam kerja yang singkat.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dihitung berdasarkan metode Slovin dan pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner, kemudian data terkumpul diolah menggunakan statistik deskriptif yaitu analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi dan uji-t.

## **HASIL DAN KESIMPULAN**

### **Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan PT Prima Langgeng Dian Agung**

PT Prima Langgeng Dian Agung menyadari bahwa keberhasilan usaha dan kegiatannya sampai saat ini tidak terlepas dari peranan penting karyawannya. Oleh karena itu perusahaan secara bersungguh-sungguh memusatkan perhatian pada upaya yang terus menerus selalu meningkatkan pelayanan karyawannya melalui berbagai program dan salah satunya adalah program pelayanan kesejahteraan untuk semua karyawan. Program pelayanan kesejahteraan karyawan pada PT Prima Langgeng Dian Agung ini dikelola oleh bagian personalia. Pada dasarnya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan ini menekankan untuk memberikan perlindungan dasar dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi karyawannya, beserta keluarganya

agar karyawan merasakan kepuasan dan ketenangan dalam bekerja sehingga menjadi pendorong semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Semangat kerja karyawan yang meningkat ini akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jelas Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang di berikan PT Prima Langgeng Dian Agung di atas, dapat dikelompokkan dalam bentuk pelayanan kesejahteraan karyawan sebagai berikut :

1. Program Kesejahteraan Yang Bersifat Ekonomi

Program yang berhubungan kesejahteraan ekonomi karyawan terdiri atas beberapa program yaitu :

a. Asuransi

Asuransi yang diberikan oleh perusahaan PT Prima Langgeng Dian Agung yaitu :

a) BPJS Ketenagakerjaan

Semua karyawan PT Prima Langgeng Dian Agung dilindungi oleh program BPJS Ketenagakerjaan .

b) Asuransi

Di luar program BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan memberikan perlindungan tambahan melalui program Asuransi Jiwa, kecelakaan kerja, dan cacat permanen total melalui perusahaan penyelenggara program asuransi. Berikut besarnya santunan yang diberikan:

b Dana Pensiun

Selain tunjangan hari tua dari BPJS Ketenagakerjaan perusahaan juga menyediakan Program Dana Pensiun yang sifatnya sukarela.

c. Tunjangan Transport

Adalah tunjangan yang diberikan kepada semua pekerja yang tidak mendapatkan sarana transportasi yang besarnya dapat dilihat di bawah ini

d. Tunjangan Makan

Untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan makan sehari-hari perusahaan memberikan uang makan yang diberikan setiap bulannya bersamaan dengan pembayaran gaji atau upah, atau pada tanggal tertentu bila karyawan memerlukannya.

e. Tunjangan Cuti Tahunan

Perusahaan memberikan tunjangan cuti tahunan sebesar 1 (satu) bulan gaji. Hak atas tunjangan ini akan diberikan setelah karyawan bekerja selama satu tahun.

f. *Tunjangan Hari Raya*

Tunjangan hari raya adalah tunjangan yang diberikan setiap tahun kepada karyawan, Tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum Hari Raya. Besarnya tunjangan hari raya adalah 1 bulan gaji untuk semua jenjang karyawan.

g. *Tunjangan selama dalam tahanan*

Selama berada dalam tahanan atau ditahan oleh pihak yang berwajib yang disebabkan karena menjalankan tugas perusahaan memberikan bantuan kepada pihak keluarga karyawan yang berada dalam tahanan. Bantuan diberikan untuk waktu maksimum 6 (enam) bulan, setelah itu perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabila karyawan tersebut dinyatakan tidak bersalah, maka ia dapat dipekerjakan kembali, dan berhak atas sisa kekurangan gaji/upah yang belum dibayar.

2. Program Kesejahteraan Yang Bersifat Fasilitas
  - a. Fasilitas Tempat Ibadah  
Perusahaan yang menyediakan tempat ibadah untuk karyawan yang beragama Islam berupa satu ruang untuk mushala
  - b. Fasilitas Kantin  
Kantin merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan bagi semua karyawan yang ingin makan, minum atau sekedar istirahat. Dengan disediakan kantin ini, maka karyawan tidak perlu pergi jauh dari tempat kerja untuk mencari makan, minum atau tempat istirahat, sehingga tidak menghambat waktu dalam bekerja.
  - c. Fasilitas Pakaian Kerja  
Perusahaan menyediakan pakaian kerja berikut dengan alat-alat keselamatan kerja sesuai standar K-3 yang disesuaikan dengan fungsi tugas dan jenis pekerjaannya.
  - d. C u t i  
Cuti adalah hak pekerja untuk tidak bekerja dengan dibayar upah penuh. Cuti yang diberikan karyawan PT Prima Langgeng Dian Agung terdiri dari Cuti tahunan, Cuti menjalankan ibadah, Cuti melahirkan, cuti pernikahan karyawan, Istri karyawan melahirkan, Kematian istri/suami/anak/orang tua, Cuti sakit
  - e. Tunjangan Kesehatan  
Semua karyawan PT Prima Langgeng Dian Agung dianjurkan memeriksa kesehatan (check- up) secara periodik, Rawat Jalan, Rawat Inap.
  - f. Pergantian Biaya Kacamata  
Perusahaan memberikan penggantian biaya pembelian satu set kacamata atau lensa kotak pertahun atas resep dokter mata
3. Program yang bersifat pelayanan  
Dalam rangka membina kesejahteraan karyawan dan keluarganya, perusahaan memberi kesempatan setahun untuk mengadakan acara rekreasi bersama yang dikenal dengan program *family day*. Dari mulai direktur sampai dengan karyawan yang paling rendah. Biaya rekreasi ditanggung oleh perusahaan.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan. Selanjutnya hasil perhitungan korelasi ( $r$  hitung) dibandingkan dengan tabel korelasi yang bersifat konstan ( $r$  tabel), dan jika ( $r$  hitung) lebih besar dari ( $r$  tabel), maka pernyataan itu dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Program Kesejahteraan**

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,625	0,268	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,268	Valid
Pernyataan 3	0,463	0,268	Valid
Pernyataan 4	0,433	0,268	Valid
Pernyataan 5	0,517	0,268	Valid
Pernyataan 6	0,710	0,268	Valid
Pernyataan 7	0,646	0,268	Valid
Pernyataan 8	0,442	0,268	Valid
Pernyataan 9	0,474	0,268	Valid
Pernyataan 10	0,698	0,268	Valid
Pernyataan 11	0,737	0,268	Valid
Pernyataan 12	0,465	0,268	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2019.

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel Program Kesejahteraan mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan  $n-dk = 52$  diperoleh  $r$  tabel = 0,268, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel Program Kesejahteraan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja**

.	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,625	0,268	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,268	Valid
Pernyataan 3	0,463	0,268	Valid
Pernyataan 4	0,433	0,268	Valid
Pernyataan 5	0,517	0,268	Valid
Pernyataan 6	0,710	0,268	Valid
Pernyataan 7	0,646	0,268	Valid
Pernyataan 8	0,442	0,268	Valid
Pernyataan 9	0,474	0,268	Valid
Pernyataan 10	0,698	0,268	Valid
Pernyataan 11	0,699	0,248	Valid
Pernyataan 11	0,737	0,268	Valid
Pernyataan 12	0,465	0,268	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel pengujian validitas diatas diketahui bahwa keseluruhan item variabel Semangat Kerja mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu pada taraf signifikan 5% dan  $n-dk = 52$  diperoleh  $r$  tabel = 0,268 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel Semangat Kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki sifat valid, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2005:48). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Program Kesejahteraan dan Variabel Semangat Kerja**

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) (>0,60)	Keterangan
Program Kesejahteraan	0,770	Reliabel
Semangat Kerja	0,783	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2019

Hasil pengujian reliabilitas seluruh instrumen variabel penelitian mempunyai reliabilitas yang baik karena memiliki nilai cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian setiap pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut.

### Uji Statistik Deskriptif

#### Uji Korelasi

Uji korelasi adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara Program Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi (r) antara dua buah variabel maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi antara dua variabel maka tingkat keeratan hubungan kedua variabel semakin lemah. Berikut hasil uji koefisien korelasi.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

			Program Kesejahteraan	Semangat kerja
Spearman's rho	Program kesejahteraan	Correlation Coefficient	1.000	.676**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	54	54
	Semangat kerja	Correlation Coefficient	.676**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	54	54

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

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi di atas diperoleh nilai koefisien korelasi  $r = 0,676$ , hal ini berarti nilai  $r$  diinterpretasikan cukup kuat dan positif. Korelasi ini menunjukkan bahwa variabel Program Kesejahteraan berpengaruh cukup kuat terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hubungan positif menunjukkan bahwa bila kualitas variabel Program Kesejahteraan ditingkatkan maka akan lebih meningkatkan Semangat Kerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676	,457	,451	6,60453

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2019

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,457. Hal ini berarti variabel Program Kesejahteraan mempunyai kontribusi sebesar 45,7% terhadap variabel Semangat Kerja karyawan PT.Prima Langgeng Dian Agung, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

**Analisis Regresi**

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh Program Kesejahteraan (X ) terhadap Semangat Kerja (Y). Hasil uji koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8,171	3,733		2,189	,031
Program Kesejahteraan	,818	,090	,676	9,075	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta 8,171 nilai koefisien regresi 0,818. Dengan hasil tersebut persamaan regresi dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

$$Y = 8,171 + 0,818 X$$

Model persamaan regresi di atas dapat dijelaskan berikut :

- a) Konstanta sebesar 8,171 yang artinya apabila Program Kesejahteraan nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 8,171.
- b) X = 0,818 artinya setiap perubahan Program Kesejahteraan mengalami kenaikan 1% maka Semangat Kerja karyawan meningkat 0,818..

**Uji - t**

Uji-t dilakukan untuk mengetahui apakah Program Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel pada taraf nyata a = 0.05. Uji t berpengaruh

signifikan apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8,171	3,733		2,189	,031
Program Kesejahteraan	,818	,090	,676	9,075	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Program kesejahteraan

Sumber : Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka Variabel Program Kesejahteraan menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $9,075 > 2,007$ ). Dengan demikian dari hipotesis yang penulis ajukan yakni :

$H_0$ : Program kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung.

$H_1$ : Program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung.

Oleh karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan Program Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## KESIMPULAN

Pada dasarnya pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung sudah sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan. Semangat kerja karyawan pada PT. Prima Langgeng Dian Agung semakin meningkat seiring dengan semakin baiknya program kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan dari indikator-indikator semangat kerja yang digunakan pada penelitian ini, yaitu ketelitian kerja, kedisiplinan, kerajinan dan kegairahan kerja.

Peranan program kesejahteraan karyawan cukup besar terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari pendapat responden serta ditunjang dengan bukti-bukti bentuk pelayanan kesejahteraan dan perhitungan-perhitungan korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung.

## RUJUKAN PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lembaga Management Akademi Management Perusahaan YKPN Kampus Balapan.
- Ashari, Asril. 2001. *Bentuk Gaya Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Cetakan I, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. edisi 2. Yogyakarta: BPFEE.
- Hani, Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Data Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFEE.
- Heidjrachman, R dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R, I, dan Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Pendayagunaan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru Offset.
- T.Hani Handoko, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,Yogyakarta : Edisi kedua, BPEF.
- Umar Husein, 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.