

# **PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)

Marina Ramadhany  
Taher Al Habsji  
Mochammad Djudi Mukzam  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

## ***Abstract***

*This research aims to discover, describe and analyze Employee welfare programs from a company that will affect the Morale and job performance. The results showed that based on the focus of the research problems that researcher took from the analysis of the study the researchers did. Employee Welfare Program variable that is economically significant influence and a positive effect on the morale and the variable job performance, Employee Welfare Program variable that is facilitative influence is significant and positive impact on the morale and the variable job performance, and morale have significant effects and positive impact on the job performance. Employee welfare programs that are economical and facilitative, morale, and performance work both partially and the simultaneous effect of the determination coefficient and 0,3601. Meaning if the employee welfare programs that are economical and facilitative goes well at the same time, it will boost morale, high morale and the will can improve job performance employees of the human resources PT. Petrokimia Gresik's compartment.*

**Key word** :Employee welfare Program that is economically, Employee welfare Program that is facilitative, Morale, Job Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pemeliharaan kepada

karyawannya. Agar karyawan semangat bekerja, prestasi kerja meningkat, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan membentuk program kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan karyawan menurut UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan

kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. PT. Petrokimia Gresik adalah salah satu contoh perusahaan yang telah menerapkan berbagai jenis program kesejahteraan karyawan.

PT. Petrokimia Gresik merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan produsen pupuk terlengkap di Indonesia yang keberadaannya adalah untuk mendukung program pemerintah dalam meningkatkan produksi pertanian nasional. Dalam rangka melaksanakan pemeliharaan terhadap para karyawannya, PT. Petrokimia Gresik memiliki beberapa program kesejahteraan karyawan. Terdapat 2 jenis program kesejahteraan karyawan yang diadakan oleh PT Petrokimia Gresik yaitu program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif.

Program kesejahteraan bertujuan mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat program kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ardana, dkk (2012:233), "Program kesejahteraan karyawan membantu memelihara semangat (*morale*) karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya."

Fenomena yang ada dalam penelitian ini adalah keberadaan tingkat prestasi kerja karyawan tetap di kompartemen SDM, di mana sebagai salah satu kompartemen yang bertugas mengelola bidang

organisasi, prosedur, Sumber Daya Manusia (SDM), serta mengelola bidang pelayanan umum serta memastikan pengelolaan dan pengembangan SDM mulai dari proses perencanaan, rekrut, pengembangan karir, penilaian kinerja, kompensasi dan program kesejahteraan karyawan, kesehatan karyawan, hingga masa purna tugas (Dok. Petrokimia; 2012) memiliki peran yang krusial dalam menjaga keberadaan prestasi kerja seluruh karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Kompartemen memiliki PAK (Penilaian Akhir Kinerja) yang selalu naik di setiap tahunnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif terhadap semangat kerja karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik, pengaruh variabel program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif terhadap prestasi kerja karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik, dan pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Program Kesejahteraan Karyawan**

Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:185), "Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental

karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.” Sedangkan menurut Hariandja (2002:279), “Tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah/gaji.

### **2.1.1 Program Kesejahteraan yang bersifat Ekonomis**

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana, dkk. (2012:238), “Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi di dunia ini, maka memiliki pegangan dalam ketidakpastian merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dibentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.” Sedangkan Moekijat (2010:161) berpendapat bahwa “Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran

perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini adalah asuransi, program pensiun, tunjangan, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, dan lain-lain.

### **2.1.2 Program Kesejahteraan yang bersifat Fasilitatif**

Menurut Handoko (2010:185), “Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya.” Sedangkan menurut Moekijat (2010:161), “Program fasilitatif ini adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini adalah sarana ibadah, rumah sakit, sarana olahraga, perumahan, kredit rumah, dan lain-lain.

## **2.2 Semangat Kerja**

Semangat kerja istilah lainnya menurut beberapa pakar adalah moril kerja atau etos kerja. Dalam bahasa Inggris moril yaitu ‘*morale*’. Semangat atau moril

sering disebut dengan kemauan dan kegairahan kerja yang mempengaruhi watak atau cara berperilaku dalam hubungan kerja.

Hasibuan (2003:94) 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 berkeaktifan dalam pekerjaannya.” Pengertian lain mengenai semangat kerja juga diungkapkan oleh Siswanto (1989:264), “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.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perilaku seseorang yang menggambarkan kemauan, kegairahan, dan kesungguhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga timbul kesenangan yang menyebabkan seseorang lebih baik dan giat menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak lepas dari bagaimana manajemen perusahaan mengatur strateginya untuk terus selalu berupaya menciptakan dan meningkatkan prestasi kerja itu sendiri. Istilah prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)

Menurut Mangkunegara (2003:67) pengertian prestasi kerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Cooper dalam Samsudin (2005:159) mengungkapkan prestasi kerja adalah “Tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar yang ada dan menjadi beban/tanggung jawabnya selama melakukan kewajiban atau tuntutan yang dikendaki perusahaan.

### 3. Hipotesis

1. Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $X_3$ ).
2. Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).
3. Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $X_3$ ).
4. Diduga program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ( $X_2$ )

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan (Y).

5. Diduga semangat kerja karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan (Y).

#### 4. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah “Penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.” Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatory ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut, dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas yaitu program kesejahteraan yang bersifat ekonomis ( $X_1$ ), program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif ( $X_2$ ), dan semangat kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y) yang terdapat dalam hipotesis tersebut, baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2010:207) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah “Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.” Jadi, setelah keseluruhan data telah terkumpul, maka kegiatan selanjutnya adalah mengolah data, kemudian

mentabulasikan data ke dalam tabel dan membahas data yang telah diolah secara deskriptif.

2. Analisis Jalur

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Model hubungan kausal tersebut merupakan perkembangan analisis korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus melewati jalur langsung, atau melalui variabel intervening. Menurut Sugiyono (2010:72) dinamakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara ( $X_3$ ). Dengan adanya variabel antara ini, akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam mencapai sasaran akhir harus terlebih dahulu melalui variabel antara atau bisa langsung menuju sasaran akhir.

#### 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian menggunakan analisis jalur (*path analysis*) akan dikemukakan dalam dua bagian yang meliputi sub struktural 1 dan sub struktural 2, secara berkesinambungan dari hasil pengolahan data program IBM-SPSS Ver.17.

- a. Pembahasan Sub Struktural 1

Hasil perhitungan analisis berupa koefisien  $X_1$  Program Kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan  $X_2$  Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap semangat kerja karyawan ( $X_3$ ), hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai

probabilitas Sig. dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \leq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau  $[0,05 \geq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig. (signifikan) pada Tabel 1 didapat nilai sig. 0,001. Kemudian nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Terlihat bahwa pada kolom Sig. (signifikan) pada Tabel 1 didapat nilai sig. 0,007. Kemudian nilai sig. 0,007 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,007$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel 1. Hasil analisis Substruktural 1

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	Beta			
Ksjahtera ekono	.457	3.649	.001	Signifikan
Ksejahtera Fasilitas	.418	2.907	.007	Signifikan
Model R	1			
R square	.460 <sup>a</sup>			
Adjusted R Square	.211			
Std. Error of the Estimate	.183			
	.24061			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 diperoleh nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\rho X_3 X_1 = 0,457$ , serta koefisien jalur  $X_2$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\rho X_3 X_2 = 0,418$  dengan koefisien determinan atau kontribusi ( $R_2$ ) = 0,211 dan besar koefisien residu akan diketahui dari rumus sebagai berikut:

$$\rho X_3 \epsilon_1 = \sqrt{1 - r^2} =$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,211}$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{0,789}$$

$$\epsilon_1 = 0,888$$

Sehingga diketahui nilai permodelan untuk persamaan Sub Struktural- 1 adalah sebagai berikut:  $X_3 = \rho X_3 X_1 + \rho X_3 X_2 + \rho X_3 \epsilon_1$ , atau  $X_3 = 0,457X_1 + 0,418X_2 + 888\epsilon_1$ . dan  $R_2 = 0,211$

#### b. Pembahasan Substruktural 2

Hasil perhitungan analisis berupa koefisien  $X_1$  program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis,  $X_2$  program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif dan semangat kerja karyawan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Terlihat bahwa pada kolom Sig. (signifikan) pada Tabel 2 didapat nilai sig. 0,001. Kemudian nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Terlihat bahwa pada kolom Sig. (signifikan) pada Tabel 2 didapat nilai sig. 0,030. Kemudian nilai sig. 0,030 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai

0,05 > 0,030, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 2. Hasil analisis Substruktural 2

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	Beta			
Ksjahtera ekono	.391	3.477	0.001	Signifikan
Ksejahtera Fasilitas	.261	2.232	0.030	Signifikan
Semangat Kerja	.237	3.477	0.001	Signifikan
Model R		2		
R square		.600a		
Adjusted R Square		.360		
Std. Error of the Estimate		.271		
		.31769		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Terlihat bahwa pada kolom Sig. (signifikan) pada Tabel 2 didapat nilai sig. 0,001. Kemudian nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,001, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diperoleh nilai koefisien jalur  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar  $\rho_{Y_1X_1} = 0,391$ ,  $\rho_{Y_2X_2} = 0,261$  dan  $\rho_{Y_3X_3} = 0,237$  dengan koefisien determinan atau kontribusi ( $R_2$ )=0,3601 dan besar koefisien residu akan diketahui dari rumus sebagai berikut:

$$\rho_{Y\epsilon_2} = \sqrt{1 - r^2} =$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,3601}$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{0,6399}$$

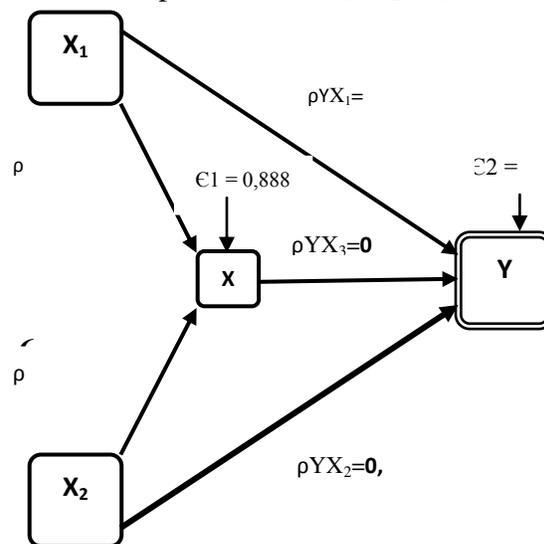
$$\epsilon_2 = 0,7999$$

Sehingga diketahui nilai permodelan untuk persamaan Sub Struktural-2 adalah sebagai berikut  $Y = 0,391X_1 + 0,261X_2 + 0,237X_3 + 0,7999\epsilon$

Besarnya koefisien determinasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan kontribusi

- $(R_2 = R_2 YX_1X_2X_3) = (\rho_{YX_1}) \cdot (RYX_1) + (\rho_{YX_2}) \cdot (RYX_2) + (\rho_{YX_3}) \cdot (RYX_3)$
- $R_2 YX_1X_2 X_3 = (\rho_{YX_1}) \cdot (RYX_1) + (\rho_{YX_2}) \cdot (RYX_2) + (\rho_{YX_3}) \cdot (RYX_3)$
- $R_2 YX_1X_2X_3 = (0,391) \cdot (0,497) + (0,261) \cdot (0,400) + (0,237) \cdot (0,259)$
- $R_2 YX_1X_2 X_3 = (0,19432) + (0,1044) + (0,06138)$
- $R_2 YX_1X_2X_3 = 0,360103$

Hasil Analisis Jalur Hubungan Kausal Empiris ariabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $Y$



## 6. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Didapat nilai sig. 0,001. Kemudian nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,001, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur

adalah signifikan. Jadi, program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berkontribusi secara signifikan terhadap semangat kerja, maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis terhadap semangat kerja karyawan sudah terbukti dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis yang diterapkan oleh PT. Petrokimia Gresik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya di departemen SDM.

2. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis diketahui didapat nilai probabilitas untuk analisis jalur, nilai sig. 0,001. Makna nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif yang diterapkan oleh PT. Petrokimia Gresik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya di departemen SDM.

3. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Fasilitatif Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif memiliki pengaruh signifikan positif, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif kepada karyawan

maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di departemen SDM PT. Petrokimia Gresik karena terdapat pengaruh antara program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap semangat kerja karyawan. Pengujian hipotesis tersebut didapat nilai sig. 0,007. Kemudian, nilai sig. 0,007 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,007$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif yang diberikan PT. Petrokimia Gresik juga dapat secara efektif meningkatkan semangat kerja karyawan di departemen SDM.

4. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Fasilitatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Variabel program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap prestasi kerja, hasil analisis diketahui didapat nilai probabilitas untuk analisis jalur, nilai sig. 0,030. Makna nilai sig. 0,030 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,030$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Pengaruh Semangat Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja.

Pembahasan tahap selanjutnya dalam hasil analisis terhadap pengujian-pengujian hipotesis-hipotesis yang dilakukan, diketahui berdasarkan

analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Maka hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh antara semangat kerja karyawan karyawan kompartemen SDM terhadap prestasi kerja sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Peningkatan prestasi kerja merupakan dambaan setiap perusahaan, tingkat prestasi kerja seorang karyawan otomatis akan bertambah tinggi jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat prestasi kerja akan rendah apabila semangat kerja pelaksana pekerja rendah.

## 7. KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1 Kesimpulan

Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yang bersifat ekonomis mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dan prestasi kerja, variabel Program Kesejahteraan Karyawan yang bersifat fasilitatif mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dan prestasi kerja, dan variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif, semangat kerja, dan prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh dan memiliki koefisien determinasi sebesar

0,3601. Artinya jika program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif berjalan dengan baik secara bersamaan, maka akan meningkatkan semangat kerja, dan semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik.

### 7.2 Saran

Program kesejahteraan karyawan memiliki peran yang penting sebagai landasan yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya membentuk semangat kerja karyawan di PT Petrokimia Gresik. Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis disarankan untuk dikembangkan bentuknya secara lebih baik agar di masa depan dapat tercipta semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan keadaan yang sekarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. edisi 6, Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia*. Ed 6. Diterjemahkan oleh Moh Masud. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Riduan, 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P.2003. *Manajemen Sumber daya manusia*. Cetakan kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Pendayagunaan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Umar, husein. 2008. *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Undang-undang No.13.2003. “UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003”, diakses pada tanggal 27 September 2012 dari <http://www.hukumonline.com>