

## PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BERDIKARI KARUNIA ABADI

**Immanuel Edy Suranta Sebayang**

Dosen Program Studi Keuangan dan Perbankan, Politeknik Mandiri Bina Prestasi

Email : [packimmanuel88sby@gmail.com](mailto:packimmanuel88sby@gmail.com)

**T. Nurhaida**

Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Mandiri Bina Prestasi

Email : [t.nurhaida@gmail.com](mailto:t.nurhaida@gmail.com)

### ABSTRACT

*PT. Berdikari Karunia Abadi is a consulting and contractor service company that implements welfare programs to increase employee motivation in running its business. The welfare program includes the economy, facilities, and services. This type of research is descriptive qualitative using multiple linear regression analysis which is processed with the help of the SPSS application program. Population 376 employees; sampling by Quota Sampling, the number of samples is 79 respondents. The conclusions of this study: (1) there is a positive but not significant effect of the welfare program which is facility on employees' work motivation as indicated by the value of 2 0.046, t value 0.041, and sig. 0.653. (2) there is a positive but not significant effect of economic welfare programs on employee work motivation as indicated by the value of 1 0.083, t value 0.082 and sig. 0.443. (3) there is a positive influence of economic welfare programs, facility welfare programs, and service welfare programs together on employee work motivation as indicated by the F value of 10,231, the value of sig. 0.000 and the value of R<sup>2</sup> is 0.296. This means that 29.6% of employee morale is influenced by economic welfare programs, facilities welfare programs, and service welfare programs, while 71.0% is influenced by other factors not examined in this study. (4) there is a positive influence of service-based welfare programs on employee work motivation as indicated by the value of 3 0.480, t value 0.450 and sig. 0.000.*

**Keywords:** Welfare, Work Motivation

### PENDAHULUAN

Program kesejahteraan merupakan faktor yang penting bagi karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan secara langsung ataupun tidak menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sehingga dengan adanya program kesejahteraan karyawan yang baik diharapkan dapat memacu motivasi kerja karyawan semakin meningkat, yang berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:219), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan". Hal ini juga relevan dengan pendapat Cascio dalam Hasibuan, (2017:219) "motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat)".

Disinilah terdapat pentingnya untuk mengelola karyawan dengan baik juga terarah, melalui berbagai kebijaksanaan yang diberikan perusahaan, salah satunya adalah dengan pemberian program kesejahteraan yang baik bagi para karyawan yang dapat membuat

karyawan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat serta memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga timbulah motivasi kerja yang tinggi.

Kesejahteraan karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena dengan adanya kesejahteraan maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Kesejahteraan bagi karyawan harus dipenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Kebutuhan untuk meningkatkan semangat tidak akan pernah berakhir, adanya kompetisi global selalu ada sehingga perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

“Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat meningkat (Hasibuan dalam Zulaika, 2016:2)”.

“Motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau kerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dan upaya mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Zulaika, 2016:3)”.

Kusumawardhani (2015:3) “semakin baik tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, jika tingkat kesejahteraan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah”. Hal ini juga relevan dengan hasil penelitian Suhartini dkk. (2014:2) “kesejahteraan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan”.

PT. Berdikari Karunia Abadi merupakan salah satu perusahaan jasa yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Terdapat 2 jenis program kesejahteraan karyawan yang diadakan PT. Berdikari Karunia Abadi yaitu kesejahteraan langsung yang meliputi gaji/upah, intensif/bonus, dan kesejahteraan tidak langsung yang terdiri dari dana pensiun, uang duka kematian, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan asuransi kesehatan.

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 Ardhana (2013:2), “Program kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya”. Menurut Hasibuan (2013:187), Program kesejahteraan tersebut terdiri dari program kesejahteraan ekonomis, fasilitas, dan pelayanan. Adapun aspek motivasi kerja yang ditinjau sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Karunia Abadi adalah tingkat absensi karyawan, produktifitas kerja, *labour turn over*, tingkat kerusakan, kegelisahan dalam bekerja dan tuntutan. Hal ini memiliki peran yang krusial dalam menjaga keberadaan prestasi kerja seluruh karyawan PT. Berdikari Karunia Abadi. Karenanya, Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Berdikari Karunia Abadi”. Rumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah “Apakah Kesejahteraan Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Berdikari Karunia Abadi?”.

## KAJIAN TEORI

### Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberi perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pemberian kesejahteraan akan

menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah (Malayu 2006: 183).

Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah (Suhartini, 2014:2).

### Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Tujuan pemberian kesejahteraan (Hasibuan 2013:187) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* 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 pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

### Indikator Program Kesejahteraan

#### 1. Program Kesejahteraan yang bersifat Ekonomis

Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan (Heidjrahman dan Suad Husnan, 2013:3). "Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya(Moekijat 2013:3)". Maka program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan.

Yang termasuk kedalam Program Kesejahteraan Ekonomis:

- a. Pensiun bahwa instansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.
- b. Pemberian tunjangan. Pemeliharaan Kesehatan (uang pengobatan). (Ramadhany,2013:3).

#### 2. Program Kesejahteraan yang bersifat Fasilitatif

"Pelayananfasilitatif adalah kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya(Handoko 2013:3)",sedangkan Moekijat (2010:3) menyatakan "Program fasilitatif adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan." Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan. Program kesejahteraan yakni :

- a. Kegiatan Sosial. Kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darmawisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.
- b. Penyediaan fasilitas. Misalnya kantin, dimaksudkan untuk mempermudah para karyawan yang ingin makan atau tidak sempat pulang.

Diharapkan dengan penyediaan kafeteria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

1. Fasilitas Pembelian. Disini biasanya perusahaan menyediakan koperasi, dimana karyawan dapat membeli berbagai barang, baik barang yang berupa sem-bako atau barang lainnya. Dan barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.
2. Fasilitas kesehatan. Fasilitas kesehatan bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya.
3. Program-program pelayanan lain (Suhartini, 2014:2).

### 3. Program Kesejahteraan Pelayanan

- a. Pemberian Kredit. Pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
- b. Pemberian Asuransi. Program ini berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya (Suhartini, 2014:2).

Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan, seperti yang diutarakan oleh Hasibuan (2013:188) dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafetaria	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan
6.	Uang duka	Cuti	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

Sumber : Malayu S.P. Hasibuan, 2013.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti berupa dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan atau menunjukkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama dengan suatu perusahaan atau instansi secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang dicapai. Motivasi juga merupakan kekuatan yang menggerakkan diri seseorang agar dapat bekerja lebih baik dan terarah dan tertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. (Hasibuan,2017:216).

“Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Vithzal Rivai, 2014:3). Menurut Siswanto dalam Ramadhany (2013:4), Moral kerja atau Motivasi 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.

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.

### Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi menurut Hasibuan (2017:221) terhadap karyawan dengan maksud untuk:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### Indikator Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang menjadi indikator motivasi kerja menurut Nitisemito dalam Suhartini (2013:3) adalah:

1. Produktivitas Kerja.
2. Tingkat absensi.
3. Perputaran tenaga kerja.
4. Tingkat kerusakan.
5. Kegelisahan.
  - a. Tuntutan.
  - b. Pemogokan.



### Jenis-jenis Motivasi

#### 1. Jenis Motivasi Ditinjau dari Perannya

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2017:222), yaitu sebagai berikut:

- a. **Motivasi Positif (Insentif positif).** Memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. **Motivasi Negatif (Insentif negatif).** Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman. Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

#### 2. Jenis Motivasi Ditinjau dari Perwujudannya

Sedangkan ditinjau dari segi perwujudannya motivasi dapat di bedakan menjadi dua bentuk yaitu:

- a. **Materiil**
  - b. **Non-materiil**
- (<https://books.google.co.id>)

### Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menimbulkan motivasi dan kegairahan kerja para karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Strauss dan Sayles dalam Suhartini (2014:4) "*employers provide fringes party to raise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force*". Atau, majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan motivasi kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Suhartini, 2014:4).

### Populasi dan Sample

Dari jumlah populasi yang merupakan seluruh karyawan PT. Berdikari Karunia Abadisebanyak 376 orang, dengan nilai toleransi kesalahan 0,1 didapatvalue sample 78,9 atau 79 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah minimum 79 orang karyawan. (Suhartini, 2014:5),

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan karakteristik responden sample yang akan diteliti pada PT. Berdikari Karunia Abadi, yakni :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Berdikari Karunia Abadi

No	Variabel	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	53	67,1
	Perempuan	26	32,9
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>
2	<b>Usia</b>		
	<45 Tahun	42	53,2
	>45 Tahun	37	46,8
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>
3	<b>Masa Kerja</b>		
	<25 Tahun	73	92,4
	>25 Tahun	6	7,6
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>
4	<b>Jenjang Pendidikan</b>		
	SMA	48	60,8
	D3	6	7,6
	S1	25	31,6
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, 2021.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden adalah mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 53 orang (67.1 %), mayoritas berusia <45 tahun sebanyak 42 orang (53.2 %), mayoritas masa kerja <25 tahun yaitu sebanyak 73 orang (92.4 %), mayoritas berpendidikan SMA yaitu sebanyak 48 orang (60.8%).

### Kesejahteraan Karyawan

#### a. Ekonomis

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesejahteraan Karyawan Ekonomis

Ekonomis	Jumlah (N)	Jumlah (%)
Tinggi	38	48,1
Sedang	40	50,6
Rendah	1	1,3
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2021.

Dari tabel ini diketahui distribusi frekuensi responden berdasarkan kesejahteraan karyawan ekonomis mayoritas kategori sedang yaitu 40 orang karyawan (50.6%) dan minoritas kategori rendah yaitu 1 orang karyawan (1.3%).

### Fasilitas

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesejahteraan Karyawan Fasilitas

Fasilitas	Jumlah (N)	Jumlah (%)
Tinggi	16	20,3
Sedang	52	65,8
Rendah	11	13,9
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, 2021.

Dari tabel diketahui distribusi frekuensi responden berdasarkan kesejahteraan karyawan fasilitas mayoritas kategori sedang yaitu 52 orang karyawan (65.8%) dan minoritas kategori rendah yaitu 11 orang karyawan (13.9%).

### Pelayanan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesejahteraan Karyawan Pelayanan

Pelayanan	Jumlah (N)	Jumlah (%)
Tinggi	10	12,7
Sedang	55	69,6
Rendah	14	17,7
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, 2021.

Dari tabel diketahui distribusi frekuensi responden berdasarkan kesejahteraan karyawan pelayanan mayoritas kategori sedang yaitu 55 orang karyawan (68.4%) dan minoritas kategori tinggi yaitu 10 orang karyawan (12.7%).

### Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi Kerja	Jumlah (orang)	Persentase(%)
Rendah	12	15,2
Sedang	58	73,4
Tinggi	9	11,4
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, 2022.

Dari tabel diketahui bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja karyawan dominan pada kategori sedang yaitu 58 orang karyawan (73,4 %) dan minoritas kategori tinggi yaitu 9 orang karyawan (11.4 %).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap suatu variabel dependen (Muhammad 2012: 133)

### Uji Korelasi

Tabel 6. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error in the Estimate
1	,539 <sup>a</sup>	,290	,262	,445

Sumber: Data Diolah, 2021.

Dari Tabel Model Summary diatas, dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,539 yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dependen (motivasi kerja karyawan) dengan variabel independen (kesejahteraan ekonomis, fasilitas dan pelayanan) adalah sedang.

Adjusted R senilai 0.290 berarti variabel independen (kesejahteraan ekonomis, fasilitas, dan pelayanan) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 29.0% terhadap variabel dependen (motivasi kerja karyawan).

Tabel 7. Uji ANOVA

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,065	3	2,022	10,231	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14,821	76	,198		
	Total	20,886	79			

Sumber: Data Diolah, 2021.

Dari tabel, nilai F hitung diperoleh 10.231 dengan signifikansi 0.000. Dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 (p= 0.05) maka secara serempak (Uji F) terdapat pengaruh variabel bebas kesejahteraan ekonomis, fasilitas, dan pelayanan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan.

Tabel 8. Uji t/ Uji Partial

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,911	,233		3,913	,000
	ekon_grp	,082	,106	,083	,771	,443
	fasi_grp	,041	,091	,046	,451	,653
	layanan_grp	,450	,105	,480	4,272	,000

a. Dependent Variable: semangat\_grp

Sumber: Data Diolah, 2021.

Dari tabel Uji t/ Uji Partial didapat persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.911 + 0.083X_1 + 0.041X_2 + 0.450X_3$$

Adapun interpretasi tabel Coefficients diatas adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil tabel Coefficients untuk variabel ekonomis diperoleh nilai Sig 0.443 > dari p:0.05, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variabel ekonomis terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Dari hasil tabel Coefficients untuk variabel fasilitas diperoleh nilai Sig 0.653 > dari p:0.05, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variabel fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan.
- c. Dari hasil tabel Coefficients untuk variabel pelayanan diperoleh nilai Sig 0.000 < dari p:0.05, berarti terdapat pengaruh signifikan variabel pelayanan terhadap motivasi kerja karyawan.

### PEMBAHASAN

Data penelitian berupa hasil angket/ kuesioner. Angket yang diberikan untuk memperoleh informasi mengenai program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), program kesejahteraan pelayanan (X3) terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa karyawan mayoritas berjenis kelamin laki-laki yakni berjumlah 53 orang atau 67.1%. Berdasarkan usia mayoritas <45 tahun yakni sebanyak 42 orang atau 53.2%. Berdasarkan masa kerja mayoritas <25 tahun yakni sebanyak 73 orang atau 92.4%. Berdasarkan pendidikan mayoritas SMA yaitu sebanyak 48 orang atau 60.8%.

Dari kuesioner yang dibagikan, ditemukan tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori sedang terhadap program kesejahteraan bersifat ekonomi yang dilakukan oleh PT. Berdikari Karunia Abadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomi dirasa masih wajar atau berada pada kondisi yang sedang artinya tidak kurang namun juga tidak berlebihan.

Pada variabel kesejahteraan fasilitas, responden memberikan tanggapan pada kategori yang sama yaitu sedang, terhadap program kesejahteraan bersifat fasilitas. Sedangkan pada variabel kesejahteraan pelayanan responden memberikan tanggapan pada kategori sedang terhadap program kesejahteraan bersifat pelayanan yang dilakukan oleh PT. Berdikari Karunia Abadi. Khusus variabel terikat, hasil penelitian sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori sedang terhadap motivasi kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang termasuk di dalamnya adalah terkait produktivitas, absensi, pemutaran tenaga kerja, tingkat kerusakan, kegelisahan, tuntutan dan pemogokan berada pada kategori sedang.

Selanjutnya, analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis data dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 0.911 + 0.083X_1 + 0.041X_2 + 0.450X_3$ .

Uji parsial atau uji t (pengujian satu arah) untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model dengan variabel terikat.

Hasil penelitian untuk variabel program kesejahteraan ekonomi menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 0.082 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.443 > 0.05$ . Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai  $> 0.05$ . Sehingga penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti

empiris bahwa ada atau tidaknya variabel program kesejahteraan ekonomis tidak akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pengaruh program kesejahteraan yang bersifat ekonomis ini tidak signifikan kemungkinan disebabkan karena kesejahteraan ekonomis biasanya berupa tunjangan hari raya dan hal ini hanya diberikan satu tahun sekali, sehingga bagi karyawan tidak begitu dirasakan. Selain itu besaran tunjangan tersebut tidak begitu besar terutama bagi karyawan yang tergolong belum lama bekerja.

Hasil penelitian untuk variabel program kesejahteraan fasilitas menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 0,041 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.653 > 0.05$ . Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai lebih dari 0,05. Sehingga penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian untuk variabel program kesejahteraan pelayanan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 0.450 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai kurang dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan pelayanan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh positif variabel ini didukung oleh nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) pada variabel X3 bernilai positif yaitu sebesar 0,480. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat pelayanan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan diterima. Adanya variabel program kesejahteraan pelayanan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa program kesejahteraan yang bersifat pelayanan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2006: 112) pemenuhan kebutuhan materi dan non materi dapat meningkatkan motivasi dan kegairahan kerja. Dalam penelitian ini kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan akan pelayanan yang ditunjukkan dengan program asuransi, kredit perumahan, bantuan hukum serta konseling bagi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Nilai F dari hasil pengujian menunjukkan nilai 10,231 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0.050$ . Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian diatas maka dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh positif namun tidak signifikan program kesejahteraan yang bersifat fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $\beta_2$  0.046, nilai t 0.041 dan sig. 0.653.
2. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan program kesejahteraan yang bersifat ekonomis terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $\beta_1$  0.083, nilai t 0.082 dan sig. 0.443.
3. Terdapat pengaruh positif program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, program kesejahteraan yang bersifat fasilitas dan program kesejahteraan yang bersifat pelayanan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F 10.231, nilai sig. 0.000 dan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.296. Ini berarti 29.6% semangat kerja karyawan

dipengaruhi oleh program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, program kesejahteraan yang bersifat fasilitas dan program kesejahteraan yang bersifat pelayanan, sedangkan 71.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Ada pengaruh positif program kesejahteraan yang bersifat pelayanan terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $\beta_3$  0.480, nilai t 0.450 dan sig. 0.000.

#### Saran

Saran dalam penelitian ini bagi PT. Berdikari Karunia Abadi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan seluruh kegiatan operasional sehingga dapat berjalan dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumawardani, Julian Pascalia. 2015. "Kinerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Kesejahteraan Karyawan dan Peluang Pengembangan Karir pada PT. Danliris Sukoharjo": Studi Kasus. Jurnal tahun ke 2015. Universitas Sebelas Maret, Hal :4.
- Muhammad, Iman. 2012. *Pemanfaatan SPSS Dalam Penelitian Bidang Kesehatan*. Bandung: Citrapustaka Media Perintis.
- Ramadhany, Marina. 2013. "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan" : Studi Kasus. Jurnal tahun ke 2013. Universitas Brawijaya, Hal :1-6.
- Siska Malisa Nasution. 2009. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Medan" (Skripsi) untuk Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartini, Yati. 2014. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSU Rachma Husada Bantul, Yogyakarta" Studi Kasus. Jurnal tahun ke 2014. Universitas PGRI Yogyakarta, Hal : 1-5.
- Zulaika, Meita Dwi NurEfi. 2016. "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Buana karya Surya pratama Ponorogo" (Skripsi) untuk Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Jenis Motivasi Ditinjau dari Perwujudannya. (<https://books.google.co.id>). Diakses pada 16 Juni 2022 11:07.