

**PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA KPRI KOPERASI PENDIDIK (KOPERDIK)  
KECAMATAN TOILI KABUPATEN BANGGAI**

**MOHAMAD ROKIM \***  
**JURTAN LATUBA\*\***

**\*KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai**  
**\*\*Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Muhammadiyah Luwuk**  
**Email: [jurtan\\_latuba@yahoo.co.id](mailto:jurtan_latuba@yahoo.co.id)**  
**HP = 082292505389**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah secara parsial dan simultan variabel pemberian kesejahteraan secara langsung dan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Penelitian ini dilaksanakan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, yang berlokasi di Kecamatan Toili. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, dalam hal ini berjumlah 52 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, oleh karena itu jumlah sampel di dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel pemberian kesejahteraan langsung ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel pemberian kesejahteraan tidak langsung ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Variabel pemberian kesejahteraan langsung ( $X_1$ ) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai terbukti.

*Kata Kunci : Pemberian Kesejahteraan, Semangat Kerja Karyawan*

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan masalah yang penting di dalam perusahaan, yang tidak luput dari masalah organisasi. Organisasi pada dasarnya adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kehidupan organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berhasil

tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan para individu organisasi dalam menjalankan tugas mereka di bidangnya masing-masing.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

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),“ 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.”

Program kesejahteraan karyawan (*employee benefit*) biasa juga disebut juga dengan kompensasi pelengkap, gaji tersembunyi (*fringe benefit*), pelayanan karyawan atau jaminan sosial. (Hasibuan 2010).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan program kesejahteraan karyawan adalah sebagai bentuk kompensasi tidak langsung diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. Menurut Hasibuan (2010) “pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi yang tinggi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan.

Program kesejahteraan karyawan dirancang dan diselenggarakan untuk memelihara karyawan, meningkatkan loyalitas kerja, serta melindungi keamanan setiap karyawan. Perusahaan menyadari tidak ada yang abadi didunia ini oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mempunyai pedoman dalam menghadapi situasi dan kondisi yang tidak pasti. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan yaitu membentuk suatu program pelayanan kesejahteraan karyawan yang meliputi asuransi, pemberian fasilitas, pensiun, program rekreasi / hiburan, dan sebagainya. Hasibuan (2010).

Kaitannya dengan semangat kerja bahwa menurut Nitisemito (2006), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Alexander Leighten dalam Moekijat (2008) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (Hasley, 2009).

Menurut (Anoraga, 2009) yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaji yang cukup atau memadai, harga diri yang mendapat perhatian, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, dan rasa aman menghadapi masa depan.

KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai merupakan Koperasi yang pada saat ini telah mengembangkan usaha pelayanan jasa di Kecamatan Toili, untuk itu perlunya manajemen sumber daya manusia yang mampu mengembangkan usaha tersebut, namun dari pandangan yang berbeda pula sumber daya manusia sendiri mempunyai kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi terutama yang paling bawah yaitu kesejahteraan untuk lebih meningkatkan semangat kerja.

Permasalahan yang sering terjadi pada anggota di KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai yaitu Gaji yang diterima masih di rasakan kurang oleh para karyawan, Beban pekerjaan begitu besar tetapi tidak di imbangi dengan pemberian imbalan yang tinggi dan Pemberian tunjangan masih hanya sebatas tunjangan jabatan tetapi tidak ada tunjangan lain seperti tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan tunjangan fasilitas kerja.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan anggotanya merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja anggota KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Dengan meningkatnya kinerja karyawan itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan anggota KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji karyawan, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: “Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai.

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah secara parsial dan simultan variabel pemberian kesejahteraan secara langsung dan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai ?
2. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai ?

## **Tujuan dan kegunaan Penelitian**

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah secara parsial dan simultan variabel pemberian kesejahteraan secara langsung dan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai

Kegunaan Penelitian yaitu secara teoritis memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia berupa tambahan referensi yang memungkinkan peneliti-peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian lebih lanjut.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kesejahteraan**

Secara sederhana Moekijat (2008) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa.

Menurut Saydam (2007), bentuk dan jenis kesejahteraan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah gaji, upah, tunjangan dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang dapat pula diberikan tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa pula tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Menurut Ishak (2008), berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut secara garis besar kesejahteraan terdiri atas dua jenis yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley,2009).

Menurut Nitisemito (2006), untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut. Adapun penjelasan mengenai unsur-unsur semangat kerja akan yaitu presensi atau kehadiran, disiplin kerja, kerjasama dan tanggung jawab.

Pendapat lain mengatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja, dan sebagainya (Nitisemito, 2006).

### **Hipotesis Penelitian**

1. Diduga secara parsial dan simultan variabel pemberian kesejahteraan secara langsung dan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai.
2. Diduga terdapat hubungan yang kuat antarakemampuan kerja dan komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banggai.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, yang berlokasi di Kecamatan Toili.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPRI Koperdik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, dalam hal ini berjumlah 52 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, oleh karena itu jumlah sampel di dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan. (Sugiyono, 2010).

#### **Definisi Variabel dan Operasional Variabel**

**Pemberian Kesejahteraan Secara Langsung (X<sub>1</sub>)** Kompensasi langsung adalah penghargaan berbentuk uang, dapat berupa gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan secara insentif berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan juga dapat berupa bonus tambahan yang diberikan pada waktu tertentu. Indikator pengukurannya adalah :

1. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

3. Insentif

Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan.

**Pemberian Kesejahteraan Secara Tidak Langsung (X<sub>2</sub>)** Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji / upah tetap berupa tunjangan. Indikator pengukurannya adalah :

1. Tunjangan Hari Raya, diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan.
2. Dana pensiun, diberikan kepada karyawan berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut menjalankan kesuksesan perusahaan.
3. Uang duka kematian, sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan yang sedang mengalami duka / musibah kematian.
4. Pakaian dinas, seragam yang digunakan karyawan sehari – dalam bekerja.
5. Jaminan kesehatan, jaminan kesehatan atau keselamatan jiwa bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Semangat Kerja (Y)** adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik, dengan indikator: presensi, disiplin kerja, kerja sama dan tanggung jawab, indikator yang ada di dalam variabel adalah:

1. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
3. Kerja Sama, merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain.
4. Tanggung Jawab merupakan keharusan seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

Pengukuran variabel digunakan metode *Likerts Summated ratings (LSR)*. Dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Skala Likert**

Nilai 5 :	Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
Nilai 4 :	Untuk jawaban setuju artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
Nilai 3 :	Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
Nilai 2 :	Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
Nilai 1 :	Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai koefisien r hitung  $> 0,30$  (Sugiyono: 2010).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  dari 0,60. (Situmorang *et al.* 2012).

### Metode Analisis Data

Data dianalisis secara deskriptif dan statistik. Analisis statistik menggunakan Regresi Linier Berganda dengan software SPSS ver 20.0. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Persamaan regresi yang dipakai adalah :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

- $b_1 - b_2$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Kesejahteraan Langsung
- $X_2$  = Kesejahteraan Tidak Langsung
- $e$  = Standar error

### Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, secara simultan (bersama-sama). Uji t digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Pearson Correlation	Ket
1.	Pemberian Kesejahteraan Langsung ( $X_1$ ) :		
	- P1	0,742	Valid
	- P2	0,320	Valid
	- P3	0,304	Valid
	- P4	0,572	Valid
	- P5	0,641	Valid
	- P6	0,366	Valid
2.	Pemberian Kesejahteraan Tidak Langsung ( $X_2$ ) :		
	- P1	0,954	Valid
	- P2	0,891	Valid
	- P3	0,838	Valid
	- P4	0,756	Valid
	- P5	0,677	Valid
3.	Semangat Kerja (Y) :		
	- P1	0,783	Valid
	- P2	0,522	Valid
	- P3	0,710	Valid
	- P4	0,458	Valid
	- P5	0,552	Valid
	- P6	0,879	Valid
	- P7	0,791	Valid
- P8	0,507	Valid	

Sumber : Data Olahan SPSS

#### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Corrected Item-	Ket
----	----------	-----------------	-----

		Total Correlation	
1.	Pemberian Kesejahteraan Langsung (X <sub>1</sub> ) : - P1 - P2 - P3 - P4 - P5 - P6	0,625 0,865 0,833 0,610 0,673 0,753	Realibel Realibel Realibel Realibel Realibel Realibel
2.	Pemberian Kesejahteraan Tidak Langsung (X <sub>2</sub> ) : - P1 - P2 - P3 - P4 - P5	0,813 0,746 0,625 0,705 0,708	Realibel Realibel Realibel Realibel Realibel
3.	Semangat Kerja (Y) : - P1 - P2 - P3 - P4 - P5 - P6 - P7 - P8	0,740 0,792 0,745 0,785 0,778 0,701 0,739 0,787	Realibel Realibel Realibel Realibel Realibel Realibel Realibel Realibel

Sumber : Data Olahan SPSS

### 3. Pengujian Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t-Hitung	Signifikan t
Pemberian Kesejahteraan Langsung (X <sub>1</sub> )	0,631	0,157	4,029	0,000
Pemberian Kesejahteraan Tidak Langsung (X <sub>2</sub> )	0,260	0,128	2,033	0,048
Constanta	0,512	$F_{\text{Ratio}} / F_{\text{Hitung}} = 13,659$		
R	0,598			
R Square	0,358			
Adjusted R Square R	0,332			

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik

### 4. Penjelasan Hasil Uji-t Statistik

Untuk menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu berupa pemberian kesejahteraan langsung (X<sub>1</sub>) dan pemberian kesejahteraan tidak langsung

(X<sub>2</sub>) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pemberian Kesejahteraan Langsung (X<sub>1</sub>)

Pemberian kesejahteraan langsung merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel pemberian kesejahteraan langsung mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,631 yang berarti bahwa pemberian kesejahteraan langsung memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan sebesar 63,10 %, dengan kata lain jika pemberian kesejahteraan langsung ditingkatkan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 63,10% dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan  $t\text{-hitung} = 4,029 > t\text{-tabel} = 2,000$ , yang berarti bahwa variabel pemberian kesejahteraan langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai.

Dengan demikian bahwa secara parsial antara variabel pemberian kesejahteraan langsung (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.

b. Pemberian Kesejahteraan Tidak Langsung (X<sub>2</sub>)

Pemberian kesejahteraan tidak langsung merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel pemberian kesejahteraan tidak langsung mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,260 yang berarti bahwa pemberian kesejahteraan tidak langsung memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 26 %, dengan kata lain jika pemberian kesejahteraan tidak langsung di tingkatkan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 26 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan  $t\text{-hitung} = 2,033 > t\text{-tabel} = 2,000$ , yang berarti bahwa variabel pemberian kesejahteraan tidak langsung berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai.

Dengan demikian bahwa secara parsial antara variabel pemberian kesejahteraan tidak langsung ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Pengaruh Dari Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai.

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabel
Pemberian Kesejahteraan Langsung ( $X_1$ )	0,631	4,029 > 2,000
Pemberian Kesejahteraan Tidak Langsung ( $X_2$ )	0,260	2,033 > 2,000

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik

Dari data tersebut diatas, dapat pula diketahui bahwa variabel pemberian kesejahteraan langsung ( $X_1$ ) memberikan pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,631. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel pemberian kesejahteraan langsung ( $X_1$ ) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai terbukti.

## 5. Penjelasan Hasil Uji-F Statistik

Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 13,659 dengan tingkat signifikan adalah 0,000. ini berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05. untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau  $df = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$ , maka diperoleh F-tabel = 3,18, menurut teori statistik apabila F-hitung > F-tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 13,659 > F-tabel = 3,18 yang berarti berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pemberian kesejahteraan langsung ( $X_1$ ) dan pemberian kesejahteraan tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada Kantor KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pemberian kesejahteraan langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan**

Secara parsial pemberian kesejahteraan langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Berdasarkan permasalahan yang didapatkan dari karyawan, lambatnya pemberian insentif mempengaruhi semangat kerja karyawan, penetapan waktu pemberian insentif menjadi penting guna menjaga kelancaran proses bekerja karyawan. pemberian kesejahteraan langsung seperti gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, asuransi-asuransi, bayaran-bayaran serta fasilitas yang diberikan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan bekerja secara maksimal guna memperoleh kesejahteraan yang lebih baik untuk pemenuhan kebutuhan keluarganya, sehingga peningkatan pemberian kesejahteraan langsung akan mendorong karyawannya untuk bekerja lebih maksimal, maka akan tercapai semangat kerja karyawan yang tinggi pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Riva'I (2006) yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya".

### **2. Pemberian kesejahteraan tidak langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan**

Secara parsial kompensasi non finansial juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil ini bahwa apabila pemberian kesejahteraan tidak langsung diberikan dengan baik kepada karyawan maka akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila karyawan telah merasakan bahwa perusahaan telah memberikan pengakuan, peluang untuk mengembangkan kemampuan dirinya dalam bekerja tetapi juga masih dalam batas-batas aturan perusahaan, pujian dan jalinan persahabatan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Namun, hal ini perlu menjadi perhatian serius oleh KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Berdasarkan data yang diteliti mengenai pekerjaan karyawan, maka dapat dilihat bahwa karyawan telah melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan. Serta data yang

diteiti mengenai lingkungan kerja karyawan, maka dapat juga dilihat bahwa karyawan senantiasa mengikuti kebijakan dan peraturan yang berlaku, selalu menjaga komunikasi diantara sesama karyawan serta mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Untuk memberikan hasil yang lebih baik maka pimpinan harus memberikan penghargaan atas semangat kerja karyawan tersebut, sebagai bagian dari pemberian kesejahteraan tidak langsung kepada karyawan tersebut dan seluruh karyawan lainnya. Hal ini sesuai pendapat Handoko (2010), “pemberian kesejahteraan tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”. Jadi pemberian kesejahteraan tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### **3. Pemberian kesejahteraan langsung dan tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan**

Secara simultan dapat diketahui bahwa pemberian kesejahteraan langsung dan dan pemberian kesejahteraan tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kaitannya dengan permasalahan yaitu gaji yang diterima masih di rasakan kurang oleh para karyawan, beban pekerjaan begitu besar tetapi tidak di imbangi dengan pemberian imbalan yang tinggi serta pemberian tunjangan masih hanya sebatas tunjangan jabatan tetapi tidak ada tunjangan lain seperti tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan tunjangan fasilitas kerja. Hal ini penting diketahui bagi oleh KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, bahwa Perusahaan dan Karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset 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 sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Oleh karena itu KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai perlu memperhatikan apa saja yang kurang diberikan bagi para karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi,

malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Hal ini sesuai pendapat Mathis dan Jackson (2006) bahwa program kesejahteraan karyawan adalah sebagai bentuk kompensasi tidak langsung diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. Sedangkan Heijdrachman dalam buku manajemen personalia (2006) mengatakan bahwa program pelayanan kesejahteraan adalah merupakan salah satu fungsi pemeliharaan karyawan dalam rangka menjaga kondisi fisik dan mental dari para karyawan.

#### **4. Variabel Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa pemberian kesejahteraan langsung berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, hal ini dikarenakan naik turunnya semangat kerja karyawan yang disebabkan pengaruh dari besar kecilnya pemberian kesejahteraan langsung yang diberikan oleh KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, karena hal ini bisa dapat terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, akan nampak sekali dalam sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan di lingkungan kerjanya. Pentingnya pemberian kesejahteraan langsung adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. pemberian kesejahteraan langsung yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan pemberian kesejahteraan langsung yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010) memberi batasan bahwa : kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

#### **V. SIMPULAN DAN SARAN**

## **A. Simpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel pemberian kesejahteraan langsung ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti..
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel pemberian kesejahteraan tidak langsung ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.
3. Variabel pemberian kesejahteraan langsung ( $X_1$ ) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai terbukti.

## **B. Saran**

1. Diharapkan Pimpinan KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai untuk lebih sering memperhatikan faktor pemberian kesejahteraan langsung seperti besaran gaji yang sesuai dengan ketrampilan, besaran gaji yang sesuai dengan harapan karyawan, besaran insentif sesuai dengan tanggung jawab, dan besaran insentif sesuai dengan prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Hendaknya Pimpinan KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai lebih memperhatikan faktor-faktor pemberian kesejahteraan tidak langsung ( $X_2$ ) yang dapat memotivasi para karyawan untuk lebih meningkatkan semangat kerjanya. Misalnya seperti pemberian reward (penghargaan) berupa pemberian bonus yang periode pemberiannya jelas atau tunjangan yang memadai dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
3. Hendaknya Pimpinan KPRI Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Banggai lebih meningkatkan lagi hal-hal yang berkaitan dengan pemberian kesejahteraan langsung dan pemberian kesejahteraan tidak langsung, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, dkk (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Anoraga, Panji. (2009). *Manajemen Bisnis*. PT.Rineka Cipta. Jakarta.
- Arep, Ishak. (2008). *Manajemen Motivasi*. Edisi Ketujuh, Jakarta : Grasindo
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko T. Hani, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Balai Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasley, George. D. (2009), *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Cetakan Kesepuluh, Rineka Cipta, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2006), *Manajemen Personalia*, Edisi 7, Cetakan Keduabelas, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, (2008). *Analisis Jabatan*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. S. (2006), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan
- Sugiyono, (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keempat. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.