

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT. HAPPY PUPPY TENGGARONG

Oleh : Arman, Nilam Anggar Sari

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment and employee welfare programs on morale at Happy Puppy Tenggarong both partially and simultaneously. Besides that, to find out the dominant variables in influencing work morale. The analytical tool used in this study is multiple linear regression with the number of respondents in this study amounting to 25.

The results showed that the variables of the work environment and employee welfare programs had a simultaneous effect on employee morale. The work environment variable has a partial effect on employee morale at Happy Puppy Tenggarong while the welfare program variable has no effect on employee morale. Thus, it can be concluded that the work environment variable has the most dominant influence on work morale.

Keywords: Work Environment, Employee Welfare Program

PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah salah-satu variabel penting dalam menjalankan sebuah usaha, tanpa adanya adanya semangat kerja akan memberikan pengaruh besar dalam setiap aktifitas perusahaan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai. Disisi lain semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak kinerja karyawan yang tidak optimal. Menurut Hasibuan (2008:152) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kondisi emosional dimana karyawan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya dan merasa mendapatkan perhatian yang baik dari perusahaan akan melahirkan rasa tanggung jawab karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa hal juga

yang perlu diperhatikan dalam membangun semangat kerja adalah lingkungan kerja dan program kesejahteraan yang didapatkan karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan pihak manajemen, dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pelayanan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan semangat kerja sehingga karyawan akan lebih muda menyerah dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2003:39).

Tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja, program kesejahteraan karyawan juga menjadi variabel penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan perusahaan. Pentingnya program kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar atau berpindah keperusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan hendaknya memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi dan lain sebagainya. Kesejahteraan yang di berikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan. Usaha ini dilakukan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan serta meningkatkan rasa memiliki terhadap persahaan tempat dimana dia bekerja. Menurut (Hasibuan (2006:185) program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (Material dan Nonmaterial) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan. Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap dimana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan kepada kinerja pegawai. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.

Beberapa upaya yang dilakukan PT. Happy Puppy dalam meningkatkan semangat kerja karyawan melalui program kesejahteraan meliputi ekonomi, fasilitas, dan pelayanan. Dalam bidang ekonomi program yang diberikan yaitu bonus, dan

THR yang didasari kebijaksanaan pihak manajemen Happy Puppy Tenggara. Disisi lain program fasilitas yang disediakan adalah cuti kerja dalam setahun, libur bulan Ramadhan, izin, dan tempat untuk beribadah. Dan juga program pelayanan yang disediakan perusahaan meliputi BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan manajer dan karyawan PT. Happy Puppy Tenggara terdapat permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut Pertama, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, dimana keterlambatan karyawan rata-rata dalam sebulan mencapai 12 %. Kedua, kerjasama tim yang masih kurang, mengakibatkan terjadinya *miskomunikasi* pada saat melakukan pelayanan, dan ini sering terjadi pada saat dalam kondisi ramai *costumer*. Nitisemito, (2002) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan: pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai, memperhatikan harga diri, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan pegawai memiliki loyalitas, mengajak pegawai berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja. Disamping itu, untuk mengetahui variable yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Happy Puppy Tenggara.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito (1982) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008:152)

Menurut Nitisemito (1996: 183) indikator semangat kerja yaitu :

1. Absensi atau kehadiran

Absensi akan menentukan ketidak hadirannya dalam tugas yang dimiliki dan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini karena waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

4. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Konsep Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 1992:159) adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Konsep Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2007:185) bahwa "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah". Menurut Rivai (2009:775), yakni "kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa

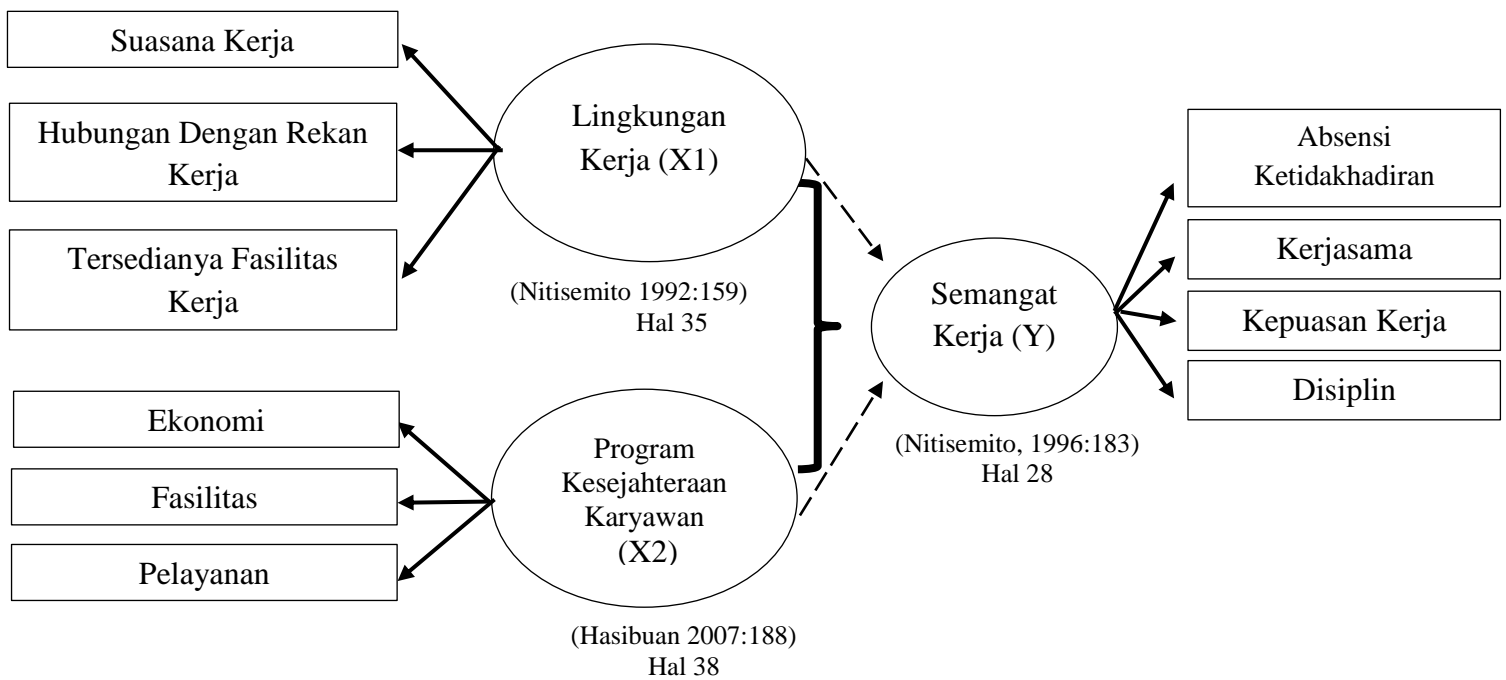
kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja”.

Menurut Siagian (2012:274), yakni “kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan”.






Adapun Indikator Program Kesejahteraan Karyawan menurut Hasibuan (2007:188) adalah sebagai berikut :

1. Ekonomis
Diantaranya yaitu : uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas dan uang duka kematian.
2. Fasilitas
Diantaranya yaitu : sarana rohani / tempat ibadah, cuti dan izin.
3. Pelayanan
Diantaranya yaitu : jaminan kesehatan dan kredit rumah.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Keterangan :

-  : Variabel
-  : Indikator
-  : Garis Indikator
-  : Garis Simultan (Uji F)
-  : Garis Parsial (Uji T)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan dasar teori serta penelitian terdahulu Zagoto (2017), Mukzam *Et aL* (2013), dan Sholehah (2014), maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Semakin kondusif lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dan program kesejahteraan karyawan yang buruk maka akan menurunkan semangat kerja karyawan pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong.
2. Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan semangat kerja karyawan pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong.
3. Semakin baik program kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong. Sebaliknya semakin buruk program kesejahteraan karyawan maka akan menurunkan semangat kerja karyawan pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong.
4. Bahwa program kesejahteraan karyawan yang berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Bawono, 2006:28). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ada karyawan PT.

Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong Kutai Kartanegara yang berjumlah 25 orang karyawan.

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi (Bawono, 2006:28). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan total sampling, total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono, 2007:62). Yaitu seluruh karyawan di Happy Puppy Tenggarong Kutai Kartanegara yang merupakan populasi, yang berjumlah 25 orang karyawan.

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik kolerasi, jika kolerasi hitung lebih besar > kolerasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila r hitung > r tabel, maka instrumen/ butir pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak valid.
- Apabila r hitung \geq r tabel, maka instrumen/ butir pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil kolerasinya > 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel begitu sebaliknya.

Model Regresi Berganda

Dalam Analisis data, merupakan bagian yang penting dalam periode metode ilmiah, karena dengan analisis tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam menentukan masalah penelitian. Untuk menganalisis permasalahan yang ada, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Program Kesejahteraan Karyawan

b = Koefisien regresi partial

a = Konstanta nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Data normal memiliki bentuk kurva seperti lonceng. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi dengan data ini. Model yang digunakan pada penelitian ini adalah *Histogram* dan *Normal Probability Plots*.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk membebaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Beberapa ahli berpendapat bahwa nilai *tolerance* kurang dari 1 atau VIF lebih besar dari 10 menunjukkan signifikan. Sementara itu jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebarannya, untuk variabel independennya, syarat pengujiannya adalah:

- Apabila nilai residual ≤ 3 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Apabila nilai residual ≥ 3 maka terjadi heteroskedastisitas

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi R² sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*Multiple Coefficient Of Determination*) yang hampir sama dengan r² . R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

HASIL ANALISIS

Untuk pengujian validitas per variabel dengan nilai skor total per variabel dalam penelitian ini (Lingkungan Kerja, Program Kesejahteraan Karyawan dan Semangat Kerja) sebanyak 10 pertanyaan didapat hasil nilai korelasi untuk item per variabel seperti ditampilkan pada tabel diatas.

Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau 5% yakni sebesar 0,300 (Sugiyono 2016:267). Pada bagian *pearson correlation* ternyata dari sebanyak 10 butir pertanyaan yang diajukan, semua telah memenuhi syarat validitas, dimana r hitung $>$ Standar validitas.

Tabel 1. Nilai Validitas Tiap-Tiap Butir Pertanyaan

Butir Pertanyaan	r hitung pearson correlation	Standar Validitas	Keterangan
X1.1	0.891	0.300	Valid
X1.2	0.859	0.300	Valid
X1.3	0.893	0.300	Valid
X2.1	0.748	0.300	Valid
X2.2	0.843	0.300	Valid
X2.3	0.714	0.300	Valid
Y.1	0.747	0.300	Valid
Y.2	0.663	0.300	Valid
Y.3	0.675	0.300	Valid
Y.4	0.739	0.300	Valid

Sumber data : Output SPSS

Tabel 2. Reliability Statistic Alpha Cronbach

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Standard Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,853	0,600	Reliabel
2	Program Kesejahteraan Karyawan	0,675	0,600	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,660	0,600	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Jika hasil kolerasinya $> 0,6$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel atau andal.

Pada bagian *reliability statistic* terlihat bahwa nilai *alpha cronbach* berada diatas 0,60 dengan jumlah 3 variabel, dan memiliki pertanyaan sebanyak 10 item. Karena Alpha Cronbach's yang dihasilkan masing-masing variabel berada diatas 0,60 maka dapat disimpulkan kuesioner penelitian yang diuji terbukti reliabel atau andal. Dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2006:171).

Uji Asumsi Klasik

Normalitas data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. normal atau tidaknya berdasarkan distribusi normal dari data dengan standar deviasi yang sama. model yang digunakan adalah tes One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S). syarat pengujianya adalah :

1. Jika nilai signifikasi (sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikasi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

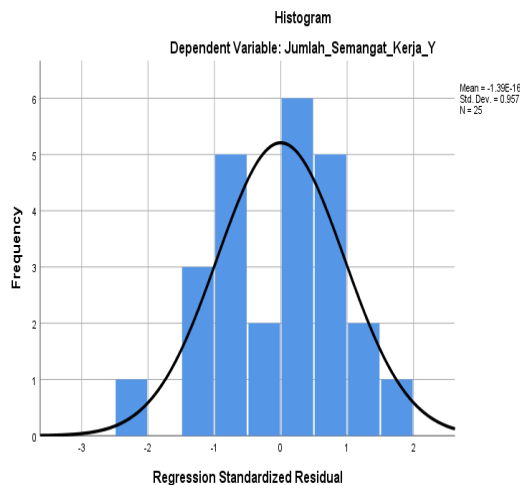
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61347066
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.077
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : output SPSS

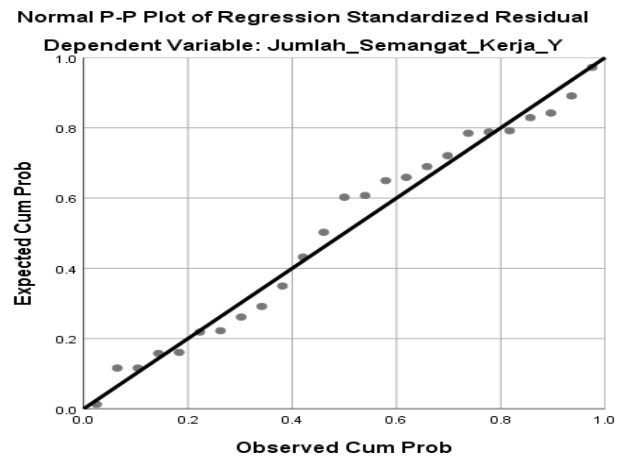
Hasil perhitungan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) diatas didapatkan nilai signifikan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dalam penelitian ini memiliki data distribusi normal. Disamping itu juga menggunakan metode *normal probability plots*. *normal probability plots* berbentuk grafik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak.

Gambar 2. Normal Probability Plots



Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3. Normal Probability Plots



Sumber Data : Output SPSS

Output diatas diketahui bahwa data tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas maka layak untuk dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna mendekati sempurna pada penelitian ini. model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF adalah sebagai berikut :

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance.

- a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF (variance inflation factor)

- a. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 4. Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rerata X1	.952	1.051
	Rerata X2	.952	1.051

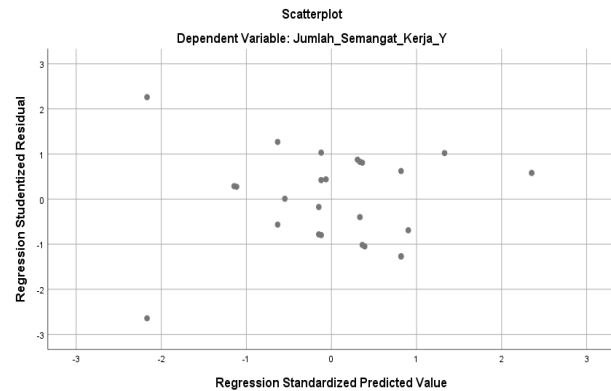
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan adalah 0,952 dimana lebih besar dari 0,10 sementara nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan adalah 1.051 lebih kecil dari 10,00. maka berdasarkan acuan pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual pada model regresi. model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil output pengujian heteroskedastisitas diatas, maka dapat dilihat bahwa penyebaran tidak menentu atau bertebaran sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji F

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F untuk menguji variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. dasar pengambilan keputusan dalam uji F ada dua cara yang digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (sig) atau nilai probabilitas hasil output anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig) dari output anova

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0,116

karena nilai sig. 0,116 > 0,05 maka sesuai uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak atau dengan kata lain Lingkungan Kerja (X_1) dan Program Kesejahteraan Karyawan (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

2. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel

dengan dasar pengambilan keputusan dalam Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 2.381 < F tabel 3.44, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak atau dengan kata lain Lingkungan Kerja (X_1) dan Program Kesejahteraan Karyawan (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Tabel 5. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.845	2	.423	2.381	.116 ^b
	Residual	3.905	22	.177		
	Total	4.750	24			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Program Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja

Uji t

Tabel 6. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.550	.829		1.869	.075
Lingkungan Kerja	.288	.167	.342	1.725	.099
Program Kesejahteraan Karyawan	.272	.162	.333	1.682	.107

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : output SPSS

Secara matematik model regresi berganda dari hasil diatas dapat dinyatakan sebagai berikut: $Y = 1.550 + 0.288 X_1 + 0.272 X_2 + e$.

Makna dari persamaan regresi tersebut adalah :

- 1) Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar 1.550 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja dan Program Kesejahteraan Karyawan tidak ada sama sekali maka Semangat Kerja akan selalu *constant* sebesar 1.550.

- 2) Nilai Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.288 yang menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel independen yang lain bersifat tetap maka Semangat Kerja akan meningkat sebesar 0.288.

- 3) Nilai Program Kesejahteraan Karyawan (X_2) sebesar 0.272 yang menunjukkan bahwa jika nilai Program Kesejahteraan Karyawan naik satu satuan dan variabel independen yang lain bersifat tetap maka Semangat Kerja akan meningkat sebesar 0.272.

Hasil uji parsial terhadap Semangat Kerja menunjukkan bahwa :

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh parsial terhadap Semangat Kerja, karna $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($t_{hitung} = 1,725 < t_{tabel} = 2,073$) sehingga H_1 ditolak.
- 2) Variabel Program Kesejahteraan Karyawan (X_2) tidak berpengaruh parsial terhadap Semangat Kerja, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($t_{hitung} = 1,682 < t_{tabel} = 2,073$) sehingga H_2 ditolak.

Korelasi

Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui nilai korelasi dan sumbangan persentase (*R Square*) antara variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja yang dapat dilihat pada tabel *model summary* yang dilakukan analisis dibawah ini :

Tabel 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.103	1.68522

a. Predictors: (Constant), Jumlah_Program_Kesejahteraan_Karyawan_X2, Jumlah_Lingkungan_kerja_X1

b. Dependent Variable: Jumlah_Semangat_Kerja_Y

Semangat Kerja dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja dan Program Kesejahteraan Karyawan sebesar 10,3% , sedangkan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar

penelitian ini. Untuk melihat korelasi antara variabel lingkungan kerja dan Program kesejahteraan karyawan terhadap Semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Correlations

		Lingkungan_kerja_X1	Program_Kesejahteraan_Karyawan_X2	Semangat_Kerja_Y
Lingkungan_kerja_X1	Pearson Correlation	1	-.219	.269
	Sig. (2-tailed)		.293	.194
	N	25	25	25
Program_Kesejahteraan_Karyawan_X2	Pearson Correlation	-.219	1	.258
	Sig. (2-tailed)	.293		.213
	N	25	25	25
Semangat_Kerja_Y	Pearson Correlation	.269	.258	1
	Sig. (2-tailed)	.194	.213	
	N	25	25	25

Sumber : output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel Lingkungan Kerja dan Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja yang dilihat dari koefisien korelasi dibawah ini :

- 1) Besarnya hubungan korelasi parsial antara variabel Semangat Kerja dengan variabel Lingkungan kerja yang dihitung dengan koefisien adalah 0,269 atau 26,9 % atau tidak terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel ini.
- 2) Besarnya hubungan korelasi parsial antara variabel Semangat Kerja dengan variabel Program Kesejahteraan karyawan yang dihitung dengan koefisien adalah 0,258 atau 25,8 % atau tidak terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel ini

PEMBAHASAN

1. **Hipotesis I. Variabel Lingkungan Kerja dan program Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong.**

Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), variabel lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan secara simultan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong, dimana nilai sig. 0,116 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak atau dengan kata lain Lingkungan Kerja (X_1) dan Program Kesejahteraan Karyawan (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y). jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} (F_{hitung} 2,381 < dari F_{tabel} 3,44). Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa

variabel lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**

Berdasarkan hasil perhitungan angka *Adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,103 atau sebesar 10,3%. Hasil ini berarti 10,3%. variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan. Dengan demikian 89,7% variabel semangat kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti komunikasi, kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan.

2. **Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong.**

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan arah yang positif terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong. Berdasarkan uji t variabel lingkungan kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja (t_{hitung} 1.725 < t_{tabel} 2,073). maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggarong **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus

memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja (Pasaribu Panca Dharma : 2017), Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Namun berbeda dengan fakta yang terjadi di PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara lingkungan kerja seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Fakta yang terjadi dilapangan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan seperti tempat kerja, pencahayaan, kebersihan, fasilitas kerja dan ketenangan sama sekali tidak dipermasalahkan oleh karyawan karena sudah terbiasa dan mampu menyesuaikan diri sehingga tetap bisa melaksanakan pekerjaan secara optimal. Penelitian ini sejalan dengan jurnal Deni Susanto, Danang Manumono, dan Arum Ambarsari April 2016 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Walaupun hasil Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan namun perbaikan dan peningkatan sangat diperlukan mengingat berbagai penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ryunnita Hasanah (2016:1) menyatakan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Variabel Program Kesejahteraan Karyawan Berpengaruh Secara Parsial terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara.

Berdasarkan hasil uji t variabel program kesejahteraan karyawan (X_2) tidak

mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja ($t_{hitung} 1.682 < t_{tabel} 2,073$). maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel program kesejahteraan karyawan berpengaruh parsial terhadap semangat kerja pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel program kesejahteraan adalah salah satu penunjang semangat kerja dalam sebuah perusahaan. 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 produktifitasnya meningkat. Namun berbeda dengan yang terjadi pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara, program kesejahteraan karyawan seperti program ekonomi, pelayanan dan fasilitas tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan karakteristik Responden pada menunjukkan bahwa :

1. Karyawan yang bekerja pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara mayoritas berumur sekitar 18-30 tahun atau sebanyak 22 responden (88%) dari total keseluruhan.
2. Dilihat dari sisi pendidikan yang bekerja di PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara didominasi lulusan SLTA/Sederajat yang berjumlah 23 orang atau mencapai (92%) dari total responden.

Berdasarkan uraian diatas dapat dimaknai bahwa karyawan sebagian besar berstatus sebagai mahasiswa yang cenderung menerima pekerjaan apa saja untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menjadikan pekerjaan hanya sebagai batu loncatan sekaligus sarana

dalam mencari pengalaman. Dengan demikian berdasarkan alasan tersebut program kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh bagi karyawan.

Walaupun hasil Uji t menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan namun perbaikan dan peningkatan sangat diperlukan mengingat berbagai penelitian menunjukkan program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Irawan (2010:58) dan Ramadhany Dkk (2011) Menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya.

4. Bahwa Program Kesejahteraan Karyawan Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai ($t_{hitung} 1.725 > t_{tabel} 2,073$) paling besar dibandingkan variabel program kesejahteraan karyawan (X_2) sebesar ($t_{hitung} 1.682 < t_{tabel} 2,073$), sehingga variabel lingkungan kerja (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini “Bahwa program kesejahteraan karyawan yang berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan”. **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**

Menurut Irianto (2001:40) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan kerja yang kondusif, aktifitas keseharian terasa lebih nyaman dan menyenangkan, interaksi semua unsur yang sangat harmonis, serta semua pihak memiliki perasaan yang

sama untuk menyadari bahwa hasil akhir yang diperoleh merupakan karya bersama. Menurut Setiasih (2004:79) untuk dapat bekerja dengan penuh semangat, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya jika dihadapkan dengan kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Annisa (2015:1461) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dengan demikian jika ingin meningkatkan semangat kerja maka harus memperhatikan lingkungan kerja.

Penutup Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggaraong. **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**
2. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggaraong. **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**
3. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel program kesejahteraan karyawan berpengaruh parsial terhadap semangat kerja pada PT.

Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**

4. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan yang berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dbenjaya Mitra Sukses Happy Puppy Tenggara. **Ditolak Karna Tidak Terbukti Kebenarannya.**

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta pengalaman selama mengadakan penelitian, maka saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja khususnya suasana kerja harap ditingkatkan lagi, Dengan upaya peningkatan lingkungan kerja seperti suasana kerja yang kondusif dan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomi seperti upah dan bonus karyawan patut diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena dengan program kesejahteraan yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Semangat kerja karyawan tentu sangat menentukan perkembangan sebuah perusahaan khususnya kedisiplinan kerja (dilihat dari angka keterlambatan karyawan yang mencapai 12% per bulan). Maka dari itu perlu adanya perhatian khusus seperti menerapkan metode *Punishment* dan *Reward* agar lebih disiplin dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Noor. 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda, Universitas Mulawarman Samarinda.
- Alex, Nitisemito. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung.
- Deni Susanto, Danang Manumono, dan Arum Ambarsari April 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. (Studi Kasus Di KUD Tani Subur, Desa Pangkalan Tiga, Pangkalan Lada, Kota Waringin Barat, Kalimantan Tengah) INSTIPER.
- Ginanjar, Rodi Ahmad. 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bina Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Irawan, Tri Benediktus. 2010 Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Pingit Yogyakarta, Universitas Dharma Yogyakarta.
- Kusumawati, Catur Indah 2013, Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD dr. Moewardi di Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Noviyanti, Putu. 2015, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Pasaribu, Panca Dharma 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru
- Ramadhany, Marina, Taher al Habsji, Mochammad Djudi Mukzam, 2013. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Gresik. Jawa Timur, Universitas Brawijaya.
- Rahmawati, Nela Pima, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, Universitas Brawijaya
- Sindu H, Arnoldus Yanssen 2014. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Studi Kasus Pada Karyawan PT. Madubaru-PG Madukismo, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sholehah, Kamelia.2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Waru Kab. Panajam Paser Utara. Universitas Mulawarman.
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja Mandar Maju, Bandung, Asia Timur Jauh, Bumi Aksara Jakarta.
- Undang-Undang No 13.2003 “UU Ketenagakerjaan” Diakses pada tanggal 4 Juni 2020.
- Widowati, 2015. Pengaruh Kesejahteraan karyawan daan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Ind Veneer utama Surakarta.
- Wulandari, Putri Retno 2017. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BJP Unit Pembangunan Gresik, Jawa Timur, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Zagoto, Tri Samuel Hotman. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Universitas Riau.
- Zemit, Zulian. 2001. Manajemen Kualitas Produk dan Jasa : Ekonisia, Yogyakarta
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.