

SKIRIPSI

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.SILVER TOUR & TRAVEL
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

YOGI SAPUTRA

NPM: 165211002

Program Studi Manajemen – S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

OLEH :

YOGI SAPUTRA

NPM :165211002

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Sampel penelitian ini berjumlah 35 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 35 karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.

Kata kunci : Kesejahteraan karyawan, semangat kerja

ABSTRACT

The Influence of Employee Welfare on Employee Morale at PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

BY:

YOGI SAPUTRA

NPM: 165211002

This study aims to determine the influence of employee welfare on employee morale at PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. This research is a causal comparative study. The population of this study was 35 and used a sample of 35 respondents. The data used are primary data in the form of a questionnaire. Before doing the research, first the instrument was tested with validity and reliability tests involving 35 employees of PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. The results of this study indicate a positive and significant effect of the influence of employee welfare on employee morale at PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.

Keywords: Employee welfare, morale

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Ali Amra dan Ibunda Siti Abri, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si.,AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Pembantu Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si. selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
5. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.
8. Pihak Instansi PT. Silver Tour &Travel Pekanbaru yang telah memberi bantuan dalam memberi data dan informasi dalam menyusun skripsi ini.

Atas semua yang telah diberikan, penulis tidak dapat membalas jasanya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan berlipat ganda. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan sebagai masukan untuk penulisan yang lebih baik lagi. Semoga laporan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, 6 OKTOBER 2020

Penulis

YOGI SAPUTRA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumus Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penelitian	9
BAB II TALAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Semangat kerja karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja	11
2.1.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	11
2.1.3 faktor-faktor oendorong semngat kerja.....	15
2.1.4 Dimensi dan Indikator Semangat kerja	17
2.1.5 Indikasi Menurunnya Semangat Kerja.....	19
2.2 Kesejahteraan karyawan.....	19
2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan.....	19
2.2.2 Tujuan dan manfaat Kesejahteraan Karyawan	21
2.2.3 Pelayanan kesejahteraan yang bersifat memudahkan atau meringanka	24
2.2.4 Tujuan pemberian kesejahteraan	26
2.2.5 Dimensi dan indikator Kesejahteraan Karyawan	27
2.3 PENELITIAN TERDAHULU	28
2.4 KERANGKA PENELITIAN	30
2.5 pengaruh kesejahteraan karyaa terhadap semngat kerja karyawan.....	...
...32	

2.6 HIPOTESIS	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	31
3.2 Oprasional Variabel Penelitian.....	31
3.3 Populasi Dan Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT.Silver Silk	38
4.2 Visi dan Misi	38
4.3 Struktur organisasi.....	39
4.4 aktivitas perusahaan	Error! Bookmark not defined.
BAB V HASIL PENELTIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	44
5.1.1 Tingkat Umur	43
5.1.2 Tingkat Pendidikan	44
5.1.3 Masa Kerja	45
5.1.4. Jenis Kelamin	46
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	47
5.2.1 Uji Validitas	47
5.2.2 Hasil Uji Reliabelitas.....	48
5.3 Analisis Deskriptif.....	49
5.3.1 Kesejahteraan Karyawan	49
5.3.2 Semangat Kerja	65
5.4 Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	76
5.4.1 Analisis Regresi Sederhana	76
5.4.2. Uji -t.....	79
5.4.3 Analisis Koefisien Dan Determinasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.
5.5 Pembahasan	81
BAB VI PENUTUP	

6.1 Kesimpulan.....	82
6.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	6
Tabel 1.2 Jenis-jenis kesejahteraan	7
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	33
Tabel 5.1. Tingkat umur Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	46
Tabel 5.2. Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	47
Tabel 5.3. Masa Kerja Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	48
Tabel 5.4. Jenis Kelamin Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	48
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Responden Penelitian	49
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	50
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang gaji di atas umr Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	52
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang gaji sama umr Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	52
Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang gaji di bawah umr Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	53
Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang tunjangan kematian Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	53
Tabel 5.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang tunjangan makan Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	54

Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang tunjangan transportasi Karyawan PT.	
Silver Tour & Travel Pekanbaru	55
Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang tunjangan hari raya Karyawan PT.	
Silver Tour & Travel Pekanbaru	56
Tabel 5.14 Tanggapan Responden tentang biaya berobat	67
Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang ruangan yang nyaman Karyawan PT.	
Silver Tour & Travel Pekanbaru	58
Tabel 5.16. Tanggapan Responden tentang toilet yang bersih Karyawan PT. Silver	
Tour & Travel Pekanbaru.....	58
Tabel 5.17. Rekapitulasi Jawaban Responnden Tentang tempat istirahat Karyawan	
PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.....	59
Tabel 5.18. Rekapitulasi Jawaban Responnden Tentang tempat untuk makan	
Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	60
Tabel 5.19 Rekapitulasi Jawaban Responnden Tentang uang pension Karyawan	
PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	61
Tabel 5.20. Rekapitulasi Jawaban Responnden Tentang uang pesangon Karyawan	
PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	61
Tabel 5.21. Rekapitulasi Jawaban Responnden variable kesejahteraan Karyawan	
PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	62
Tabel 5.22 Tanggapan Responden tentang profesionalisme dalam menyelesaikan	
pekerjaan Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	66

Tabel 5.23 Tanggapan Responden tentang tidak menunda pekerjaan Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	66
Tabel 5.24 Tanggapan Responden tentang mempercepat pekerjaan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	67
Tabel 5.25 Tanggapan Responden tentang keterlambatan Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	68
Tabel 5.26 Tanggapan Responden tentang alfa Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	69
Tabel 5.27 Tanggapan Responden tentang sakit Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	69
Tabel 5.28 Tanggapan Responden tentang setia terhadap perusahaan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	70
Tabel 5.29 Tanggapan Responden tentang senang bekerja di dalam perusahaan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	71
Tabel 5.30 Rekapitulasi jawaban variable semangat kerja PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru	71
Tabel 5.31 Uji normalitas	74
Tabel 5.32 Uji multikolinearitas.....	75
Tabel 5.33 Regresi analisis.....	78

Tabel 5.34 Uji t.....79

Tabel 5.35 Uji R²80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Karangka Pemikiran.....	32
Gambar struktur organisasi.....	41
Gambar 5.1.Hasil Uji Heteroskedastisitas	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan suatu jalan bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang ikut bekerja didalamnya.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia diorganisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan sebuah kunci utama organisasi agar pegawainya merasakan kesejahteraan dalam bekerja dan berkembang secara produktif dengan wajar.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang dan bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama Pada saat sekarang ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi ataupun organisasi. Mengelola SDM dalam sebuah organisasi Sangatlah penting, dimana SDM sangat di butuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi perusahaan tersebut. Sumber daya

manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu kegiatan dalam organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun Pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182) adalah: “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaannya sehingga labour turnover relative rendah.” Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya.

Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memotivasi, dan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Motif yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu tujuan untuk memperoleh kepuasan. Adapun jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang pensiun,tunjangan hari raya,uang duka, bonus,dan pakaian dinas kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah tempat ibadah,rumah makan,cuti,dan izin.

Semangat kerja terjadi pada saat karyawan berusaha memenuhi kebutuhannya yang belum terpenuhi, karyawan kemudian berusaha mencari jalan keluar untuk memenuhinya. Tugas manajer adalah untuk mengarahkan dorongan perilaku tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan serta memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan. Apabila imbalan yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan maka karyawan menjadi termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja.

Ketenangan diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin dan tekun. Di sisi yang lain salah satu faktor kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia, yang terutama berkaitan dengan semangat kerja karyawan perusahaan. PT. Silver Tour & Travel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Tour & Travel yang memfokuskan diri dalam bidang penyelenggaraan pelayanan ibadah Haji dan Umrah, serta paket perjalanan lainnya. Karena PT. Silver Tour & Travel pekanbaru sudah memiliki Nama, maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia (MSDM) yang baik karena keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan.

Dalam eraglobalisasi pada saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik

sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing yang tinggi.

Bentuk-bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan ini dalam wujud finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, yaitu asuransi, bermacam macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawannya berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadinya kecelakaan atau meninggal dunia.

Adanya program tambahan fasilitas seperti kantin/ kafetaria, tujuannya untuk membantu karyawan dalam menyediakan makanan bergizi dan higienis. tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makanan. Adanya fasilitas kesehatan dan bekerja sama dengan rumah sakit terdekat. Lalu perusahaan juga memberikan fasilitas kepada karyawannya berbentuk pendidikan dan pembinaan mental, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.

kesejahteraan penting untuk diberikan kepada karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan agar semakin meningkat.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana yang menyebabkan seseorang tersebut bisabekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Dari teori diatas, dapat dikatakan bahwa antara kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan mempunyai hubungan yang erat dalam sebuah perusahaan, karena kesejahteraan karyawan tersebut termasuk sebagai kenyamanan karyawan baik dalam segi gaji maupun jaminan keselamatan kerja.

Adapun subjek penelitian dilakukan pada PT. Silver Tour & Travel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Tour & Travel yang memfokuskan diri dalam bidang penyelenggaraan pelayanan ibadah Haji dan Umrah, serta paket perjalanan-perjalanan lainnya.

PT. Silver Tour & Travel didirikan pada tanggal 12 Januari 2001 di Pekanbaru. PT. Silver Tour & Travel berlokasi di Jl. Arifin Ahmad Pekanbaru, dengan SK Kementerian Agama RI (Umroh): No. D / 474 Tahun 2012. PT. Silver Tour & Travel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Tour & Travel yang memfokuskan diri dalam bidang penyelenggaraan pelayanan ibadah Haji dan Umrah, serta paket perjalanan lainnya. Walaupun lingkup kegiatan usaha PT. Silver Tour & Travel menjual dan menyelenggarakan paket bimbingan Umrah dan Haji plus. PT. Silver Tour & Travel sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perjalanan ibadah Haji dan Umrah.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, organisasi PT. Silver & Travel dijalankan oleh karyawan sebanyak 35 orang dengan rincian sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Pada PT Silver Tour & Travel Pekanbaru, 2019

JABATAN	JUMLAH
Managing Direktur	1 orang
General Manager	1 orang
Accounting	5 orang
Ticketing	2 orang
Roomlist	2 orang
Customer servise	8 orang
Boutique	2 orang
Field	1 orang
Tour Leader	4 orang
Document	2 orang
Visa	2 orang
Operasional	5 orang
Total	35 orang

Sumber : PT Silver Tour & Travel Pekanbaru, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, yang terdiri dari 35 orang karyawan keseluruhannya dari jumlah tersebut bagian yang paling banyak ialah Customer servise berjumlah 8 orang dan bagian lainnya memiliki jumlah dibawah itu sehingga hal tersebut akan memberikan dampak terhadap setiap aktifitas yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Adapun yang menunjang kesejahteraan karyawan dari PT. Silver Tour & Travel pekanbaru, yang berunjuk pada jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Melayu S.P. Hasibuan, ialah sebagai berikut :

TABEL 1.2
Jenis-Jenis Kesejahteraan Karayawan Pada Pt. Silver Tour & Travel
Pekanbaru, 2019

NO	PROGRAM KESEJAHTERAAN	ADA	TIDAK ADA
1	Uang Pensiun	✓	
2	Tunjangan Hari Raya	✓	
3	Bonus	✓	
4	Uang Duka	✓	
5	Pakaian Dinas	✓	
6	Uang Pengobatan	✓	
7	Tempat Ibadah	✓	
8	Koperasi	✓	
9	Izin	✓	

Sumber: PT Silver Tour & Travel Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa program kesejahteraan karyawan pada PT Silver Tour & Travel pekanbaru ada sebanyak sebelas (11) macam yang terdiri dari uang pensiun sampai dengan program kantin atau rumah makan.

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri seperti, gaji, upah, bonus, berbagai tunjangan, Dll, sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat membuat karyawan merasa senang aman dan nyaman di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru ?”

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kesejahteraan karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti : Dapat menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan
2. Bagi perusahaan : Dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen perusahaan. Serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu

kebijakan guna mengatasi masalah dan usahannya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

3. Bagi Pihak Lain : Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.4 SISTEMATIKA PENELITIAN

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TALAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang talaah pustaka yang mengandung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian semangat kerja dan kesejahteraan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, variable penelitian populasi dan sampel, dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum tentang PT. Silver Tour & Travel Simpang Tiga Pekanbaru

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Silver Tour & Travel Simpang Tiga Pekanbaru

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian

BAB II

TALAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Semangat kerja karyawan

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Perusahaan. Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar. terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Sedangkan Siswanto (2000, p.35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2002, p.56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Maier (1999, p.180),

seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok.

Menurut Maier (1999, p.184), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

a) Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain.

Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b) Kekuatan

Kekuatan Untuk melawan frustrasi Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang

ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan izin ketika menderita sakit.

c) Kualitas

Untuk bertahanAspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yangdiberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanyamenghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d) Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja

menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerjabagi karyawan itu sendiri Semangat kerja karyawan.

Semangat kerja ialah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tempat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengajarkan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengajar tujuan bersama (Tohardi,2002:427).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat,cepat,dan lebih baik.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang

merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik, serta lebih atusiasi dalam mencapai tujuan yang baik pula.

2.1.3 Faktor-faktor Pendorong Semangat Kerja

Berdasarkan pendapat Moh As'ad (1992: 34) faktor pendorong semangat kerja antara lain yaitu pekerjaan yang tetap, teman sekerja yang baik, pimpinan yang baik, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk mengabdikan kepada masyarakat, jaminan sosial yang baik, gaji yang tinggi, pekerjaan yang menyenangkan, dan jam kerja yang singkat. Menurut Nitisemito (1992), Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain :

- 1) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
- 4) Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
- 5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- 6) Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 8) Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
- 9) Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan Bersama
- 10) Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas

11) Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

Didasarkan pada konsep mengenai dimensi semangat kerja yang dikemukakan Blurn (dalam Azwar, 2002) yaitu:

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi. Individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan
2. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerjanya secara baik.
3. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (1992), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1) Absensi

karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2) Kerja sama

Dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan

sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi Kepuasan kerja Sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

3) Kedisiplinan

Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Semangat kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugastugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Tidak menunda pekerjaan

c. Mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu

a. keterlambatan

b. Alfa

c. Sakit

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Setia terhadap perusahaan

b. Senang bekerja di dalam perusahaan

2.1.5 Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi menurunnya semangat kerja sangatlah penting untuk diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan.

Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

1) Rendahnya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi

karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi

penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

- 2) Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak bekerja, dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu kosong untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.
- 3) Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. terganggunya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- 4) Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan (Nitisemito, 2003:161)

2.2 Kesejahteraan karyawan

2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan

meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/fringe benefits. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pension. untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan / kompensasi pelengkap / gaji tersembunyi / *indirect compensation* / *employee welfare*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah.

Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendorong manager menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan

keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan).

Menurut I.G. Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa : Kesejahteraan social atau jaminan social bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Menurut Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa : Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung

2.2.2 Tujuan dan manfaat Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.

2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi. Dan labour turn over.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan, seperti yang diutarakan oleh Malayu S.P.

Kesejahteraan buruh pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan /atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan – tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

Timbul pertanyaan apa saja persamaan dan perbedaan antara kompensasi langsung (gaji/upah) dengan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) itu.

Persamaannya :

1. Gaji/upah dan kesejahteraan karyawan adalah sama-sama merupakan pendapat bagi karyawan.
2. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan –kebutuhan dan keterkaitan karyawan.
3. Gaji/upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan.

Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca financial perusahaan tersebut Perbedaananya :

1. Gaji/upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
2. Gaji/upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja , jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
3. Gaji/upah harus dibayar dengan financial(uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan financial dan nonfinansial (fasilitas).
4. Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tentu.

Hal-hal diatas mendorong manager yang berkreaitif memberikan balas jasa dengan secara langsung dan tidak langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika sewaktu-waktu perusahaan mengalami kesulitan karyawan tetap bersikap loyal.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

2.2.3 Pelayanan kesejahteraan yang bersifat memudahkan atau meringankan.

Pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan pelayanan kesejahteraan yang biasanya sangat diperlukan oleh karyawan-karyawan dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) ini terdiri dari mushola kafetarian/toko, perumahan, transportasi karyawan, dan lain sebagainya :

1. Mushola / tempat ibadah

Bagi perusahaan yang memiliki karyawan muslim menyediakan fasilitas ibadah perlu diadakan, agar mereka tidak terlalu lama meninggalkan pekerjaan hanya untuk mencari tempat ibadah.

2. Kafetarian / kantin

Bentuk program ini dimasukkan untuk melayani karyawan dalam hal makanan dan minuman, lebih-lebih kalau perusahaan jauh dari restoran atau warung makan. Disamping itu, pengadaan kafetaria juga untuk memperbaiki gizi karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik (khususnya pekerjaan-pekerjaan berat)

3. Pelayanan medis

Dokter yang dibantu oleh seseorang perawat sangat diperlukan di perusahaan untuk mengantisipasi karyawan yang kesehatannya terganggu, sehingga dapat melanjutkan pekerjaan apabila penyakit yang dideritanya tidak terlalu berat.

4. Pendidikan /sminar

Untuk menghadapi usahanya keahlian karyawan, atau untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, sebagian besar perusahaan menengah dan besar menyediakan beberapa bentuk bantuan biaya pendidikan. Tunjangan pendidikan yang disediakan perusahaan merupakan *pringe benefits* yang menguntungkan dua belah pihak. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi, organisasi mendapatkan sumberdaya manusia yang lebih terampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Cuti

Program ini berusaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani karyawan, diharapkan dengan adanya libur cuti dapat melepaskan karyawan dari *stresskerja* dan semangat kembali saat bekerja.

6. Transportasi karyawan

tersedianya transportasi bagi karyawan akan sangat membantu karyawan dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja.

Jenis pelayanan kesejahteraan karyawan yang akan diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong tujuan perusahaan, karyawan serta keluarganya sehingga penentuan atas jenis dari pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut harus dilaksanakan dengan hati-hati.

2.2,4 Tujuan pemberian kesejahteraan

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 Menurunkan tingkat absensi dan turn over karyawan.
4. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
5. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
6. Melihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
9. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
10. Menigkatkan status social karyawan beserta keluarganya.

Telah dikemukakan bahwa program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun nonmaterial. Kesejahteraan karyawan secara material berkaitan langsung dengan prestasi karyawan, dan dapat diberikan berupa kompensasi, seperti uang transport, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari

raya, uang jabatan, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian.

Sedangkan kesejahteraan karyawan secara non material dapat berupa pemberian fasilitas dan pelayan bagi keryawan seperti fasilitas yang di sediakan oleh pihak perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan tetapi diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dipandang sebagai penghasilan tambahan

2.2.5 Dimensi dan indikator Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2016: 188) mengemukakan dimensi dan indikator yang menjadi ukuran kesejahteraan karyawan, yaitu :

1. Gaji/upah

Diantaranya yaitu : gaji diatas umr, gaji sama dengan umr, gaji dibawah umr

2. Tunjangan

Diantanya yaitu : tunjangan kematian, tunjangan makan, tunjangan trasfortasi, tunjangan hari raya

3. Asuransi kesehatan

Diantanya yaitu : biaya berobat

4. Fasilitas

Diantaranya yaitu : ruangan yang nyaman, toilet yang bersih, tempat istirahat,tempat untuk makan.

5. Jaminan hari tua

Diantaranya yaitu : uang pensiun, uang pesangon

2.3 PENELITIAN TERDAHULU

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Siska Malisa Nasution 2010	Pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama	Upah Intensif Tunjangan Absensi Produktifitas kerja Tingkat kerusakan Kegelisahan dalam bekerja Tuntutan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Kesejahteraan karyawan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan. Kesejahteraan karyawan yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT Pangansari Utama Medan adalah fasilitas kesejahteraan langsung
Tri benediktus irawan 2010	Pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan study kasus dikantor PT. bank central	Pemberian dana pensiun asuransi tenaga kerja Kredit Kediplinan kerja Kegairahan kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dari hasil penelitian secara umum PT.bank central asia Tbk. Cabang pingit yogyakarta memperoleh resepsi sebesar (X1 4,0833) (X2 sebesar,4,11) dan (X3 sebesar 4,0833).

	asia, Tbk cabang pingit yogyakarta			Semangat kerja yang dimiliki memperoleh score penilaian sebesar 4,2014 sehingga secara bersamaan program kesejahteraan ekonomi, program kesejahteraan hiburan dan rekreasi serta program kesejahteraan tambahan fasilitas dapat memberikan kontribusi positif atas peningkatan semangat kerja karyawan.
Betnir purba 2017	Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. asuransi jiwa seraya (persero) medan	Fasilitas yang diberikan perusahaan gaji yang diberikan saat sakit cuti dan libur tunjangan keluarga disiplin tanggung jawab kerja kesanggupan kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan analisis data persamaan regresi sederhana memiliki kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja sebesar $Y = 0,773 + 0,696X$ nilai koefisien determinasi sebesar 0,683 yang artinya semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesejahteraan karyawan sebesar 68,3%, sedangkan 31,7% lagi dijelaskan oleh faktor lain seperti jabatan dan intensif.

2.4 Pengaruh antara kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan

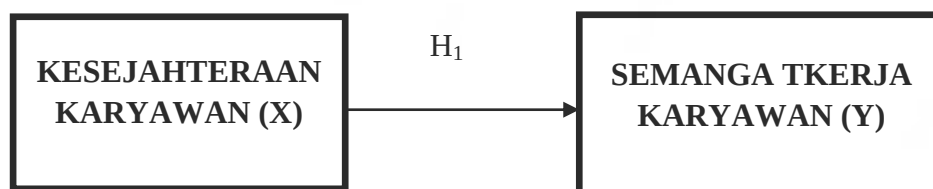
Siska Malisa Nasution (2010) Pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Analisis Regresi Linier Sederhana Kesejahteraan karyawan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan. Kesejahteraan karyawan yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT Pangansari Utama Medan adalah fasilitas kesejahteraan langsung

2.5 HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : “kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Silver tour & travel pekanbaru”.

2.6 KERANGKA PENELITIAN

Kerangka penelitian merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y)



Gambar 1. Karangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Silver Silk Tour & Travel berlokasi di Jl. Arifin Ahmad Pekanbaru objek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Silver Silk Tour & Travel berlokasi di Jl. Arifin Ahmad Pekanbaru.

3.2 Oprasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kesejahteraan karyawan menurut Melayu S.P.Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan.	- Gaji/upah - Tunjangan -Asuransi kesehatan -Fasilitas - Jaminanan hari tua	- Gaji diatas UMR - Gaji sama dengan UMR - Gaji dibawah UMR - Tunjangan kematian - Tunjangan makan - Tujangan tranfortasi - Tunjangan hari raya -Biaya berobat - Ruangan yang nyaman - Toilet yang bersih - Tempat istirahat - Tempat untuk makan - Uang pensiun - Uang pesangon	Ordinal

Semangat kerja Menurut Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan yang perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasikan kerja yang lebih baik.	- Produktivitas karyawan -Tingkat absensi -Tingkat perpindahan	-Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan -Tidak menunda pekerjaan - Mempercepat pekerjaan - Keterlambatan - Alfa - Sakit -Setia terhadap perusahaan - Senang berkerja didalam perusahaan	Ordinal
--	--	---	---------

3.3 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Silver Tour & Travel berlokasi di Arifin Ahmad Pekanbaru, Sebanyak 35 karyawan.

b. Sampel

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Silver Tour & Travel berlokasi di Jl Arifin Ahmad Pekanbaru sebanyak 35 karyawan, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

a. Data Primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu karyawan tetap PT. Silver Tour & Travel

b. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, absensi karyawan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan :

- a. Wawancara (interview), yaitu suatu metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.
- b. Observasi (observation), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
- c. Angket (questionnaire), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada karyawan tetap PT. Silver Silk Tour & Travel berlokasi di Jl Arifin Ahmad Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisis Data

1. **analisis deskriptif** yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui dilapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

2. **Uji instrument**

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakandua metode pengujian kualitas data sebagai berikut

- a. **Uji Validitas**

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument Arikunto dalam Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala suatu alat ukur. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012 : 137). Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak. Adapun rumus yang digunakan adalah uji korelasi Product Moment, yang kemudian hasil r hitung dibandingkan dengan taraf signifikan 5% jika didapatkan r hitung maka butir instrument dikatakan valid. Akan tetapi jika r hitung maka dikatakan bahwa butir instrument tersebut tidak valid. Adapun perhitungan

teknik analisa data tersebut,peneliti menggunakan bantuan instrument dengan software SPSS V.17.00.

b. Uji Realibilitas

Menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto 2012 : 154). Pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrument menggunakan teknik Alpha dari Cronbach. Jika harga r alpha & r tabel maka instrument dikatakan realibel dan sebaliknya jika harga r alpha & r tabel maka dikatakan instrument tersebut tidak reliable.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisi data dalam penelitian ini menggunakan system SPSS dan analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berlandasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif. Kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu. Kemudian dilanjutkan dengan analis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut: Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara kesejahteraan dengan semangat kerja. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y=Variabel dependen (Kesejahteraan Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Semangat Kerja

ε = Epsilon (Variabel yang mempengaruhi = Semangat Kerja)

a) Menentukan koefisien kolerasi (r)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisa kolerasi dengan rumus-rumus:

$R =$

Dimana:

r = koefisien kolerasi

n = jumlah sampel

b) Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi Variabel bebas (X), yang dihitung dengan rumus:

$R =$

c) Menentukan pengujian hipotesis terdiri dari:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang berarti antara kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja

H_i : Ada pengaruh yang berarti antara kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja

a. Uji t

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Uji t akan membandingkan nilai t tabel, jika t hitung $> t$ table maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tapi jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 ditolak H_a diterima.

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (statistic product and service solutions) untuk mencari pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT.Silver Silk

PT. Silver Silk Tour & Travel didirikan pada tanggal 12 Januari 2001 di Pekanbaru. PT. Silver Silk Tour & Travel berlokasi di Jl. Kaharuddin Nasution No.77 Simpang Tiga Pekanbaru, dengan Sk Kementerian Agama RI (Umroh): No. D /474 Tahun 2012. PT. Silver Silk Tour & Travel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Tour & Travel yang memfokuskan diri dalam bidang penyelenggaraan pelayanan ibadah Haji dan Umrah, serta paket perjalanan lainnya.

Walaupun lingkup kegiatan usaha PT. Silver Silk Tour & Travel menjual dan menyelenggarakan paket bimbingan Umrah dan Haji plus, PT. Silver Silk Tour & Travel sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perjalanan ibadah Haji dan Umrah mempunyai motto “solusi tepat untuk kualitas ibadah anda”.

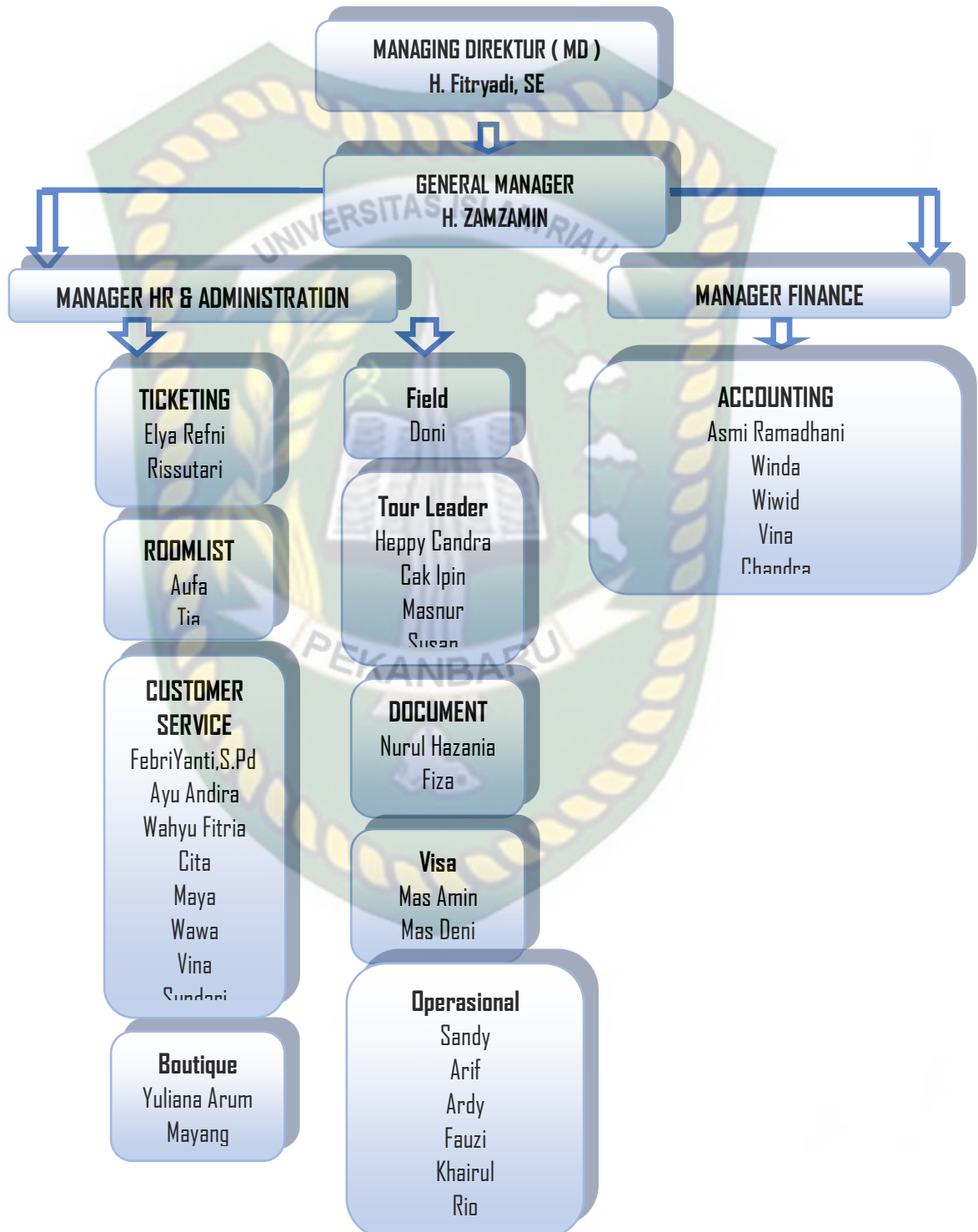
4.2 Visi dan Misi

Visi dari PT. Silver Silk Tour & Travel adalah “memjadi perusahaan penyelenggara Haji dan Umrah yang terpercaya”. Misi PT. Silver Silk Tour & Travel adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan peroduk Haji dan Umrah yang variatif dan berkualitas untuk kepuasan bagi setiap jamaah.
2. Peningkatan kepercayaan jamaah dengan peningkatan kecepatan layanan dan hubungan berdasarkan kekeluargaan.
3. Pengembangan kantor perwakilan di banyak daerah.

4. Memberikan keuntungan *Share Holder*, manajemen dan karyawan

4.3 Struktur organisasi



Sumber : PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

4.4 Aktifitas Perusahaan

Adapun uraian tugas dari masing-masing tingkatan dalam struktur organisasi PT. Silver Silk Tour & Travel adalah:

1. Direktur

- a. Menetapkan tujuan dan kebijaksanaan perusahaan yang harus dicapai dalam periode tertentu.
- b. Mengesahkan rencana kerja perusahaan dalam periode tertentu.
- c. Mengawasi pelaksanaan rencana kerja secara keseluruhan.
- d. Mewakili badan usaha diluar perusahaan.
- e. Mengurus dan menangani kekayaan perusahaan.

2. General Menejer

- a. Melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh direktur.
- b. Bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran perusahaan.
- c. Menandatangani surat-surat yang bersifat prinsipil.
- d. Membuat program kerja perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- e. Menjaga nama baik perusahaan.
- f. Bertanggung jawab dan memberikan laporan tahunan mengenai laba dan rugi kepada direktur.

3. Keuangan

- a. Menangani keuangan perusahaan.
- b. Mengatur pembukuan perusahaan.
- c. Bekerjasama dengan para menejer diperusahaan agar perusahaan dapat beroperasi seefisien mungkin.

4. Haji dan umrah

- a. Menguasai dengan baik informasi mengenai produk jasa yang ditawarkan oleh perusahaan dan memberikan informasi selengkap-lengkapya kepada

pelanggan.

- b. Melakukan pelayanan Haji dan Umrah kepada pelanggan.
- c. Membuat, menjual dan menyelenggarakan paket wisata Haji dan Umrah dan mengurus dokumen-dokumen perjalanan untuk keperluan Haji dan Umrah.
- d. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan Haji dan Umrah, seperti mengecek kuota haji yang diberikan dari Departemen Agama.
- e. Bersedia mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

5. Dokumen

- a. Mendata semua kelengkapan dokumen konsumen.
- b. Menyimpan semua arsip dokumen konsumen.
- c. Menjaga dengan baik semua kelengkapan konsumen.
- d. Membuat daftar kelengkapan dokumen konsumen.
- e. Bertanggung jawab atas semua kelengkapan dokumen konsumen.

6. Ticketing dan Tour

- a. Menguasai dengan baik informasi mengenai produk jasa yang ditawarkan oleh perusahaan dan memberikan informasi selengkap-lengkapnyanya kepada pelanggan.
- b. Melakukan penjualan paket-paket Tour.
- c. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan tiket, seperti mengecek status ketersediaan tiket maskapai yang dibutuhkan untuk perjalanan.
- d. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan pengurusan jadwal perjalanan konsumen, jumlah peserta, serta mengecek status ketersediaan kamar hotel yang dituju oleh pelanggan.
- e. Melakukan pemesanan tiket terhadap maskapai penerbangan yang dilakukan oleh pelanggan.
- f. Bersedia mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

7. Lapangan

- a. Bertanggungjawab terhadap pengaturan dan mengarahkan jamaah.
- b. Menyebarkan kalender dan brosur.
- c. Membawa dan mengurus perlengkapan jamaah.
- d. Mengantar perlengkapan kesetiap kantor cabang.³

4.4 Aktifitas Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. silver tour & travel pekanbaru bahwasanya ada perkembangan diperusahaan tersebut seperti beberapa usaha kuliner, yaitu rumah makan yang berlokasi di jalan Arifin Ahmad pekanbaru, selain itu perusahaan ini juga berkembang dibidang butik yang menjual berbagai macam pakaian haji, umroh, perhiasan, dan dia juga melengkapi berbagai oleh-oleh khas timur tengah yang berlokasi di jalan. Arifin Ahmad pekanbaru .

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru). Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada para karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Analisis Karakteristik Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru yang berjumlah 35 orang . Berikut ini uraian tentang identitas pegawai yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai dan jenis kelamin.

5.1.1 Analisis Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan pada PT.

Silver Tour & Travel Pekanbaru yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1
Tingkat umur Karyawan PT.Silver Tour & Travel Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	10	28,5
30-39 Tahun	12	34,2
40-49 Tahun	10	28,5
50-59 Tahun	3	8,5
Jumlah	35	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 10 orang (28,5%), berusia 30-39 tahun sebanyak 12 orang (34,2%), berusia 40-49 tahun sebanyak 10 orang (28,5%), berusia 50-59 tahun sebanyak 3 orang (8,5%).

5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2

Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	5	14,2
DIII(DIPLOMA)	13	37,1
SERJANA(SI)	17	48,5
Jumlah	35	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bagian tingkat pendidikan pegawai pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru yaitu dari tingkat SI sebanyak 17 orang atau sebesar 48,5% , tingkat pendidikan DIII sebanyak 13 orang atau 37,1% dan tingkat SMA hanya 5 orang atau 14,2% . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

5.1.3 Analisis Masa Kerja

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin lama seorang karyawan berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru , memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3**Masa Kerja Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru**

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	7	20
6-10 Tahun	4	11,4
11-15 Tahun	8	22,8
> 16 Tahun	16	45,7
Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu 16 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%. Hal ini berarti semakin lama masa kerja pada karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4. Analisis Jenis Kelamin

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4**Jenis Kelamin Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru**

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	14	40
Perempuan	21	60
Jumlah	35	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru yaitu 21 orang atau 60% berjenis kelamin Perempuan, sedangkan laki-laki hanya 14 orang atau 40%.

5.2 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1 Analisis Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan computer yaitu *SPSS Statistics 22*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53). jika nilai signifikan (P Value) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) $< 0,05$, maka terjadi pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

NO	ITEM	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X.1	0.469	0.333	VALID
	X.2	0.611	0.333	VALID
	X.3	0.625	0.333	VALID
	X.4	0.659	0.333	VALID
	X.5	0.353	0.333	VALID
	X.6	0.383	0.333	VALID
	X.7	0.356	0.333	VALID
	X.8	0.398	0.333	VALID
	X.9	0.372	0.333	VALID
	X.10	0.496	0.333	VALID
	X.11	0.611	0.333	VALID
	X.12	0.625	0.333	VALID
	X.13	0.488	0.333	VALID
	X.14	0.625	0.333	VALID
2	Y.1	0.423	0.333	VALID
	Y.2	0.672	0.333	VALID

Y.3	0.516	0.333	VALID
Y.4	0.576	0.333	VALID
Y.5	0.536	0.333	VALID
Y.6	0.376	0.333	VALID
Y.7	0.423	0.333	VALID
Y.8	0.455	0.333	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 35 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.333 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Analisis Hasil Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22(Vika, 2015:41).

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Kesejahteraan Karyawan(X)	0.748
Semangat Kerja Karyawan(Y)	0.656

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Kesejahteraan karyawan, dan semangat kerja karyawan.

5.3.1 Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2016: 188) mengemukakan dimensi dan indikator yang menjadi ukuran kesejahteraan karyawan, yaitu :

1. Gaji/upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundang-undangan, serta dibayarkan atas perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun keluarganya (Sonny, 2003:141)

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi GAJI/UPAH pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

- a. Gaji diatas umr adalah upah minimum regional suatu standar yang digunakan oleh parah pengusaha dan pelaku industridalam

memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerja.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden tentang Gaji diatas UMR di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	71,4
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai Gaji diatas UMR di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 74,3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 25,7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Gaji diatas UMR di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru gaji nya di atas UMR dan bisa diatas itu.

- b. Gaji sama dengan umr adalah gaji yang sesuai dengan upah minimum regional yang ditetapkan ke daerah masing-masing tempat berkerja.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Gaji sama dengan UMR di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	62,9
Setuju	11	31,4
Cukup setuju	2	5,7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai Gaji sama dengan UMR di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 62,9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 31,4%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,7%. Hal ini dikarenakan bahwa gaji karyawan yang berikan oleh PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru sama dengan UMR.

- c. Gaji dibawah umr adalah gaji atau upah yang tidak sesuai dengan upah minimum regional yang sudah di tetapkan ke daerah masing-masing yang berkerja.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden tentang Gaji di bawah UMR di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	65,7
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	1	2,9
Tidak setuju	1	2,9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui mengenai Gaji dibawah UMR di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 65,7%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 28,6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2,9%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,9%. Karyawan ada yang menyatakan gaji dibawah umr tidak setuju.hal ini dikarenakan bahwa perusahaan belum merata memberikan gaji di atas UMR atau sama dengan UMR.

2. Tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi tambahan yang bertujuan untuk membuat karyawan betah dan mau mengabdikan hidupnya pada lembaga/perusahaan dalam waktu yang lama.

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi Tunjangan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

- a. Tunjangan kematian adalah mamfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia, bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang Tunjangan Kematian di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	24	68,6
Setuju	11	31,4
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui mengenai Tunjangan Makan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 68,6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 31,4%. Hal ini dikarenakan bahwa PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru memberikan tunjangan kematian keseluruh karyawannya.

- b. Tunjangan makan adalah uang yang diberikan maksimal dengan jumlah 25% dari jumlah tatal gaji untuk seluruh karyawan.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden tentang Tunjangan Makan Di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	62,9
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	2	5,7
Tidak setuju	1	2,9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui mengenai Tunjangan makan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 62,9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 28,6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 2 orang dengan persentase 5,7%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,9%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru mendapatkan tunjangan makan per 1 bulan.

- c. Tunjangan transportasi adalah jenis tunjangan yang disediakan untuk karyawan dengan mobilitas tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden tentang Tunjangan Transportasi Di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	19	54,3
Setuju	12	34,3
Cukup setuju	4	11,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai Tunjangan Transportasi di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 54,3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 34,3%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 4 orang dengan persentase 11,4%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru belum merata mendapatkan tunjangan transportasi.

- d. Tunjangan hari raya adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan di Indonesia.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden tentang Tunjangan Hari Raya di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	18	51,4
Setuju	15	42,9
Cukup setuju	2	5,7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui mengenai Tunjangan Hari Raya di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 51,4%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 42,9%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,7%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan jabatannya.

3. Asuransi kesehatan adalah sebuah perjanjian dimana penanggung memiliki ikatan dengan pihak tertanggung (Ali:1993)

Terdapat 1 indikator yang mengukur tentang dimensi Asumsi kesehatan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

- a. Biaya berobat adalah biaya yang pengobatan yang dialami oleh karyawan ataub pasien dan semua itu ditanggung oleh perusahaan.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden tentang Biaya Berobat di PT. Silver Tour & Travel
Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	60,0
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	4	11,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui mengenai Biaya Berobat di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 60,0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 28,6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 11,4%. Hal ini dikarenakan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru memberikan uang pengobaran kepada seluruh karyawan yang sakit, dan semua itu perusahaan bertanggung jawab atas kesehatan karyawannya.

4. Fasilitas adalah merupakan segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Kotler,2009:45)

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi Fasilitas pada PT.

Silver Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

- a. Ruangan yang nyaman adalah segar, sehat, dan nyaman untuk para konsumen dan karyawan.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden tentang Ruangan Yang Nyaman di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	62,9
Setuju	7	20,0
Cukup setuju	3	8,6
Tidak setuju	3	8,6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat diketahui mengenai Ruangan yang nyaman di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 62,9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 20.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 8,6%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 8,6%. Hal ini dikarenakan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru menyediakan ruangan yang nyaman untuk para karyawan dan juga konsumennya.

- b. Toilet yang bersih adalah Toilet yang wangi terhindar dari bakteri dan memiliki kelengkapan sesuai dengan standarnya

Tabel 5.16
Tanggapan Responden tentang Toilet yang Bersih di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	71,4
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui mengenai Toilet yang bersih di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 71,4%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 28,6%. Hal ini dikarenakan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru menyediakan toilet yang bersih dan terhindar dari penyakit dan juga para konsumen lebih nyaman datang untuk mendaftar di perusahaan ini dan hal-hal lainnya.

- c. Tempat istirahat adalah tempat yang nyaman dan bisa untuk menenangkan pikiran untuk para karyawan yang berkerja.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden tentang Tempat Istirahat di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	62,9
Setuju	11	31,4
Cukup setuju	2	5,7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui mengenai Tempat Istirahat di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 62,9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 31,4%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,7%. Hal ini dikarenakan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru menyediakan tempat istirahat yang bagus dan nyaman untuk seluruh karyawan.

- d. Tempat untuk makan adalah tempat yang berfungsi untuk menyengrakan kembali kondisi seseorang dengan menyediakan kemudahan makan dan minum.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden tentang Tempat untuk Makan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	65,7
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	1	2,9
Tidak setuju	1	2,9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui mengenai Tempat untuk makan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 65,7%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 28,6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2,9%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2,9%. Hal ini dikarenakan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

menyediakan tempat makan dan juga kantin yang bersih, bebas polusi dan nyaman untuk seluruh karyawan dan juga konsumen yang datang.

5. Jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pension.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi jaminan hari tua pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

- a. Uang pension adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah berkerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pension atau sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah diterapkan.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden tentang Uang Pensiun di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	24	64,9
Setuju	9	25,7
Cukup setuju	2	5,7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui mengenai Uang Pensiun di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 68,6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 25,7%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,7%. Hal ini dikarenakan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru memberikan uang pensiun untuk seluruh karyawan yang sesuai masa kerja dan jabatannya.

- b. Uang Pesangon adalah merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (perkerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden tentang Uang Pesangon di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	24	68,6
Setuju	11	31,4
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat diketahui mengenai Uang Pesangon di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 68,6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 31,4%. Hal ini dikarenakan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru memberikan uang pesangon keseluruhan karyawan yang ada pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel kesejahteraan karyawan pada karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah

Tabel 5.21
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kesejahteraan
Karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
	Dimensi Gaji/Upah						
1	Perusahaan memberikan gaji di bawah UMR	25	10				35
	BOBOT NILAI	125	40				165
2	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMR	22	11	2			35
	BOBOT NILAI	110	44	6			160
3	Perusahaan memberi gaji di atas UMR	23	10	1	1		35
	BOBOT NILAI	115	40	3	2		160
	Dimensi Tunjangan						
4	Perusahaan memberikan tunjangan kematian keseluruhan karyawan	24	11				35
	BOBOT NILAI	120	44				164
5	Perusahaan memberikan tunjangan makan keseluruhan karyawan per 1 bulan	22	10	2	1		35
	BOBOT NILAI	110	40	6	2		158
6	Perusahaan memberikan tunjangan transportasi kepada seluruh karyawan	19	12	4			35
	BOBOT NILAI	95	48	12			155
7	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatannya	18	15	3			35

	BOBOT NILAI	90	60	9			159
	Dimensi Asuransi kesehatan						
8	Perusahaan memberikan uang pengobatan sudah memenuhi kebutuhan karyawannya	21	10	4			35
	BOBOT NILAI	105	40	12			157
	Dimensi Fasilitas						
9	Perusahaan memberikan ruangan berkerja yang nyaman untuk para keryawan nya dan tempat yang lain	22	7	3	3		35
	BOBOT NILAI	110	28	9	6		153
10	Perusahaan menyiapkan failitas seperti toliet yang bersih untuk para karyawan	25	10				35
	BOBOT NILAI	125	40				165
11	Perusahaan memberiakn tempat istirahat yang bagus dan nyaman	22	11	2			35
	BOBOT NILAI	110	44	6			160
12	Perusahaan menyediakan kantin atau tempat makan yang bersih dan nyaman	23	10	1	1		35
	BOBOT NILAI	115	40	3	2		160
	DIMENSI Jaminan Hari Tua						
13	perusahaan memberikan uang pensiun sesuai dengan masa kerja dan jabatan	24	9	2			35
	BOBOT NILAI	120	36	6			161
14	Perusahaan memberikan uang pesangon ke semua karyawan yang ada pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan	24	11				35

	BOBOT NILAI	120	44				164
		1,460	588	72	12		2,241
Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan							

Dari tabel 5.21 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel **Kesejahteraan Karyawan** adalah 2,241. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 14 \times 5 \times 35 = 2,450$$

$$\text{Nilai minimal} = 14 \times 1 \times 35 = 490$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2,450 - 490}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 392

$$\text{Sangat baik} = 2,058 - 2,450$$

$$\text{Baik} = 1,666 - 2,058$$

$$\text{Cukup baik} = 1,274 - 1,666$$

$$\text{Tidak baik} = 882 - 1,274$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 490 - 882$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kesejahteraan karyawan Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru sangat baik.

5.3.2 Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugastugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan adalah ahli didalam bidang nya dang tangggang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden tentang Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	74,3
Setuju	9	35,7
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat diketahui mengenai Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 74,3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 25,7%. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru menyelesaikan pekerjaannya secara profesional.

- b. Tidak menunda pekerjaan adalah penunda-nundaan bisa karena ketakutan atau kecemasan, tetapi seorang pekerja yang hebat tidak akan pernah menunda pekerjaannya dan akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketetapan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden tentang Tidak menunda pekerjaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	62,9
Setuju	11	31,4
Cukup setuju	2	5,7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat diketahui mengenai Tidak menunda pekerjaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 62,9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 31,4%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,7%. Hal ini dikarenakan karyawan di PT.

Silver Tour & Travel Pekanbaru tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dan sesuai waktu.

- c. Mempercepat pekerjaan adalah pekerja yang disiplin tidak akan pernah bermain-main dengan pekerjaannya.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden tentang Mempercepat pekerjaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	24	68,6
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	1	2,9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui mengenai Mempercepat pekerjaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 68,6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 28,6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2,9%. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru berkerja dengan sesuai dengan prosedurnya.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu

a. Keterlambatan adalah sebagai waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti tertunda atau tidak diselesaikan tepat waktu.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden tentang Keterlambatan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	80,0
Setuju	6	17,1
Cukup setuju	1	2,9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui mengenai Keterlambatan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 80,0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 6 orang dengan persentase 17,1%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2,9%. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru datang dengan tepat waktu.

b. Alfa adalah karyawan yang tidak hadir dan tidak ada kabar

Tabel 5.26
Tanggapan Responden tentang Alfa di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	71,4
Setuju	10	28,6
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui mengenai Alfa di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 71,4%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 28,6%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru tidak pernah alfa dan selalu hadir.

c. Sakit adalah karyawan yang memberikan kabar atau memberikan surat sakit kepada atasannya dan nada keterangan sakit dan lainnya.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden tentang Sakit di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	65,7
Setuju	12	34,3
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui mengenai Sakit di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 65,7%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 34,3%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru menerima izin sakit apabila ada surat sakit dari Rumah sakit atau sejenisnya.

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidakselesaan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan

yang lain yang di anggap lebih sesuai. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Setia terhadap perusahaan adalah karyawan yang loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan dan berkerja semaksimal mungkin didalam perusahaan

Tabel 5.28
Tanggapan Responden tentang Setia terhadap Perusahaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	62,9
Setuju	11	31,4
Cukup setuju	2	2,9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui mengenai Setia terhadap perusahaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 62,9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 31,4%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 2,9%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru yakin tidak akan mencari pekerjaan lain atau perusahaan lainnya.

b. Senang bekerja di dalam perusahaan adalah karyawan yang senang dan gemar terhadap perusahaan tersebut dilihat dengan loyalitas nya tinggi terhadap perusahaan tersebut, seperti ; Taat peraturan, tanggung jawab, kemauan berkerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap perkerjaan.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden tentang Senang bekerja di dalam Perusahaan di PT.
Silver Tour & Travel Pekanbaru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	54,3
Setuju	14	40,0
Cukup setuju	2	5,7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	35	100.0

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diketahui mengenai Senang bekerja di dalam perusahaan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 54,3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 40,0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5,7%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru sangat senang dan mengemari pekerjaannya di perusahaan ini.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel semangat kerja karyawan pada karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah

Tabel 5.30
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Semangat kerja di PT.
Silver Tour & Travel Pekanbaru

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
	DIMENSI PRODUKTIVITAS KARYAWAN						
1	karyawan di PT.Silver Tour & Travel menyelesaikan pekerjaan dengan profesional	26	9				35

	BOBOT NILAI	130	36				166
2	Karyawan di PT.Silver Tour & Travel tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya.	22	11	2			35
	BOBOT NILAI	110	44	6			150
3	karyawan di PT.Silver Tour & Trave berkerja dengan sesuai dengan prosedur.	24	10	1			35
	BOBOT NILAI	120	40	3			163
	DMENSI ABSENSI						
4	Karyawan di PT.Silver Tour & Travel datang dengan tepat waktu.	28	6	1			35
	BOBOT NILAI	140	24	3			167
5	karyawan di PT.Silver Tour & Travel pulang dengan tepat waktu	25	10				35
	BOBOT NILAI	125	40				165
6	Karyawan yang sakit,akan diberikan izin apabila ada surat sakit dari rumah sakit atau sejenisnya.	23	12				35
	BOBOT NILAI	115	48				163
	DIMENSI TINGKAT PERPINDAHAN KARYAWAN						
7	Karyawan yang sudah berkerja di PT.Silver Tour & Travel yakin tidak akan mencari pekerjaan di perusahaan lainnya.	22	11	2			35
	BOBOT NILAI	110	44	6			160
8	Karyawan yang berkerja di PT.Silver Tour & Travel sangat senang dan mengemari pekerjaannya.	19	14	2			35
	BOBOT NILAI	95	56	6			157
Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan		945	332	24			1,301

Dari tabel 5.30 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel **Semangat kerja** adalah 1.301. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 35 = 1.400$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 35 = 280$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.400 - 280}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 224

$$\text{Sangat baik} = 1.176 - 1.400$$

$$\text{Baik} = 952 - 1.176$$

$$\text{Cukup baik} = 728 - 952$$

$$\text{Tidak baik} = 504 - 728$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 280 - 504$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel semangat kerja Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru sangat baik.

5.4 Analisis Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

Tabel 5.31
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43688741
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.066
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 2.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov(Z)* sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.4.2 Analisis Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi

antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.32
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.453	3.810		3.531	.001		
Kesejahteraan karyawan	.346	.055	.736	6.238	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

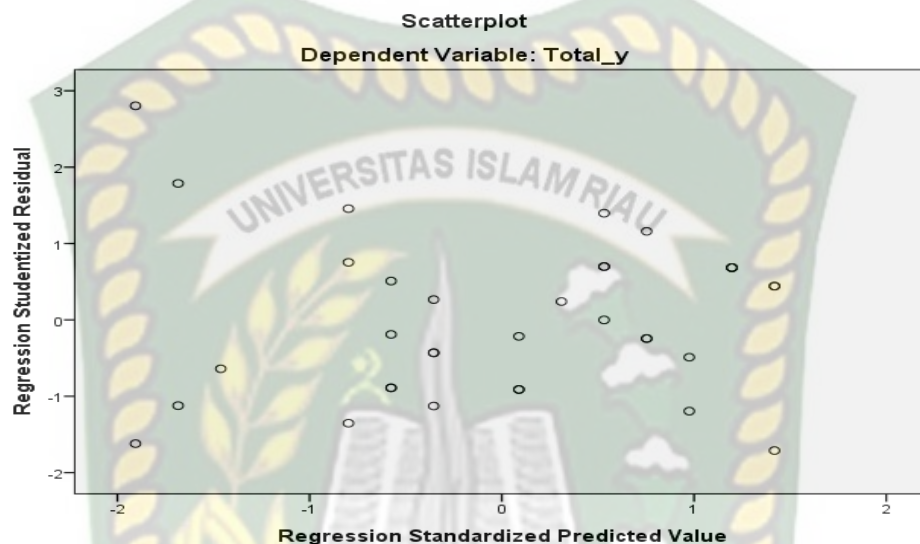
Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

5.4.3 Analisis Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *Scanttrplotsdata* hasil pengolahan menggunakan SPSSVersi 22 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.4 Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour &Travel Pekanbaru

5.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada pt. silver tour &travel pekanbaru. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan

responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada pt. silver tour & travel pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Semangat Kerja

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Kesejahteraan karyawan

ε : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5.33

Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.453	3.810		3.531	.001
Kesejahteraan karyawan	.346	.055	.736	6.238	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja karyawan
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=13.453+0.346X+\epsilon$$

Berdasarkan tabel 5.34, dapat disusun persamaan regresi yaitu : $Y=13.453+0,346X+\epsilon$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 13.435 menunjukkan besarnya Semangat kerja (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh Kesejahteraan karyawan ($X=0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0.346 dapat diartikan bahwa jika Kesejahteraan karyawan meningkat 1 satuan maka Semangat kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,346. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

5.4.2 Analisis Koefisien Dan Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.35
Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.527	1.458

a. Predictors: (Constant), total_x

b. Dependent Variable: Total_y

Berdasarkan tabel 5.35 diatas , diketahui variabel bebas yaitu variabel Kesejahteraan karyawan mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,736.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R^2 sebesar 0,736 hal ini menunjukkan 73,6% perubahan terhadap faktor Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel

Pekanbaru sedangkan 26,4% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.4.3. Analisis Uji –t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5.34
Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.453	3.810		3.531	.001
Kesejahteraan karyawan	.346	.055	.736	6.238	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja karyawan

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 6.238, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.693. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru adalah signifikan. Artinya semakin baik kesejahteraan karyawan maka semangat kerja karyawan pada PT Silver Tour & Travel Pekanbaru(Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

5.5 Pembahasan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,346 dan bilangan konstantanya 13,453. Jadi, persamaan garis regresinya $Y=13,453+0.346X+e$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 13,453. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0.736 artinya 73,6% Semangat kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Penggunaan Kesejahteraan karyawan, sedangkan sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,238 > 1,693$). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru, kesimpulannya hipotesis diterima.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. dan kemudian memberikan saran-saran untuk kesejahteraan dan semangat kerja karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.

6.1 Kesimpulan

1. Kesejahteraan karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru sudah terpenuhi dengan baik dan sempurna.
2. Semangat kerja karyawan di PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru sangat kuat dan menghasilkan kerja yang bagus dan sesuai dengan target.
3. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Studi Kasus PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.
4. R Square (R^2) dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0,736. Ini berarti bahwa Kesejahteraan karyawan hanya mampu menjelaskan semangat kerja karyawan sebesar 73,6%. Sedangkan 26,4% hanya lagi dijesakan oleh faktor lain.
5. Dari persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini telah diperoleh persamaan $Y = 13,453 + 0,346X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel X (Kesejahteraan karyawan) sebesar 1 nilai akan

menyebabkan perubahan pada variabel Y (Semangat kerja karyawan) sebesar 0,346.

6.2 Saran

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka dapat penulis sarankan terutama kepada pihak PT. Silver Tour &Travel Pekanbaru sebagai berikut :

1. Semangat kerja pada PT. Silver Tour &Travel Pekanbaru baik, akan tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebagai alat pengukur semangat kerja yaitu dengan perusahaan harus lebih memperhatikan dari kebutuhan para karyawan yang sesungguhnya diharapkan karyawan.
2. Program kesejahteraan yang disediakan PT. Silver Tour &Travel Pekanbaru baik, akan tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan karyawan dan menjalin kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan, dimana untuk kelancaran mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan dari para karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk lebih menambah wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi (2002 : 427) pemahaman praktis / manajemen sumber daya manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Adkon, dan Ridwan. 2009 Rumus dan Data dalam analisis Statistik untuk penelitian, cetakan 3, Alfabeta: Bandung.
- Andre. F. sikulu. Manajemen sumber daya manusia / kesejahteraan karyawan.
- Arikunto, suharsimi (2012). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: Reneka Cipta
- Azwar, A. 2002. pengantar epidemiologi. Penerbit binarupa aksara. Edisi Revisi Jakarta barat
- Hasibuan, SP. Malayu. (2001). Manajemen sumber daya manusia : dasar dan kunci keberhasilan. Jakarta : CV Haji masagung.
- Hasley (2001) semangat kerja / manajemen sumber daya manusia Jakarta : 2001
- Irawan, Tri Benediktus. 2010. pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. Fakultas ekonomi. Universitas sanata darma. Yogyakarta .
- Ishak (2003: 202) kesejahteraan karyawan / manajemen sumber daya manusia
- Maier (1999, p 180), semangat kerja manajemen sumber daya manusia. Jakarta
- Malayu SP Hasibuan, manajemen sumber daya manusia, PT. Bumi aksara, Jakarta, 2005, hal 186
- Moh As'Ad (1992:34) manajemen sumber daya manusia / factor-factor semangat kerja

Nitisemito, Alex. (1996). Manajemen personalia / manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nitisumito (2002,p.56) semangat kerja / manajemen sumber daya manusia. Jakarta

Saydam (2002: 234) kesejahteraan karyawan / manajemen sumber daya manusia

Suguino. 2012. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&G. Banndung Alfabeta

