

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Sri Mulyani
srimulyani.ssos.mm@gmail.com

ABSTRACT

Company and worker need each other, worker is company asset because without them company can't operate, same with worker can't increase their welfare without company as the place they implement their knowledge. beside it, good leadership will increase worker motivation so they can increase their performance that at the end company can uses their human resources as optimal as possible. The objective of this research is to find the influence of training and compensation to working spirit in PT Anugerah Karya Sejahtera Medan partly and simultaneously. The research method is quantity descriptive and the type is explanation. Data collection method is questionnaire and documentary study. Data analysis method is multiple linier regression. The result of this research is training and compensation can explain the changed of productivity in PT Anugerah Karya Sejahtera Medan for 49,1%.

Keyword: *Welfare, Leadership, and working spirit*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pentingnya 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 hendaknya diberikan pelayanan kesejahteraan/kompensasi lengkap.

Kepemimpinan yang bisa meningkatkan motivasi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya perusahaan dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin. Setiap individu memiliki pembangkit motivasi dasar dan tingkat motivasi yang berbeda-beda, didalam waktu yang berbeda pula.

Pada PT Anugerah Karya Sejahtera, saat ini terjadi penurunan semangat kerja karyawan. Target kerja yang dibebankan sering tidak tercapai. Karyawan tidak memiliki keinginan untuk mencapai target seperti sebelumnya. Ada indikasi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan tidak tepat. Karena dari jawaban beberapa karyawan menolak cara yang dilakukan pemimpin saat ini. Selain itu karyawan menuntut peningkatan kesejahteraannya.

2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, maka permasalahan

yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Anugerah Karya Sejahtera Medan?"

2.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Anugerah Karya Sejahtera Medan secara parsial dan simultan.

3. Tinjauan literatur

3.1 Definisi Kesejahteraan Karyawan

Menurut Simamora (2000: 142) menyatakan bahwa "Kesejahteraan karyawan adalah dirancang untuk memenuhi sebagian besar kebutuhan, kesejahteraan merupakan tambahan yang disediakan oleh perusahaan untuk membuat kehidupan diluar kerja mereka lebih terjamin dan aman".

Panggabean (2004:96) menyatakan bahwa "Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal keuntungan (benefit) mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung oleh karyawan"

Adapun pendapat lain menurut Hasibuan (2005:185) yaitu "Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (materail dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat"

3.2. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan sumber daya manusia kunci dalam organisasi manapun. Tanpa kepemimpinan sebuah organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin.

Kebanyakan definisi tentang kepemimpinan mempertalikan fungsi pemimpin dalam organisasi dengan sasaran. Beberapa pengertian diantaranya menurut Komaruddin dalam Hasibuan (2008 : 148):

1. Menurut Ordway Tead,
Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar orang-orang itu bekerjasama mencapai tujuan yang mereka inginkan.
2. Menurut George R. Terry
Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar orang-orang itu mencapai tujuan kelompok.
3. Menurut Keith Davis
Kepemimpinan adalah faktor kemanusiaan yang mengikat kelompok menjadi satu dan mendorongnya menuju tujuan.

3.3. Teori semangat kerja karyawan

Hasibuan (2001:105) mengatakan bahwa "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal".

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 :35), mendefinisikan bahwa "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 :56) "semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang

dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan".

4. Kerangka pemikiran

Semangat kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptalah kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Pemberian kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh oleh perusahaan.

Dengan kompensasi yang baik dan pelatihan yang tepat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya karena mereka merasa nyaman, aman dan dihargai oleh perusahaan. Selain itu karyawan akan menjadi loyal kepada perusahaan.

5. Metodologi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Anugerah Karya Sejahtera Medan yang beralamat di Jalan Cemara No. 36 Medan. Penelitian dilakukan mulai awal bulan Februari 2018 sampai dengan selesai.. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penarikan kesimpulan atas hipotesa dilakukan dengan cara uji determinasi (R^2), uji t, dan uji F pada level signifikan 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 19.

6. Hasil dan Temuan Penelitian

Tabel 1. Pengujian Model

Keterangan	Kesejahteraan Karyawan	Kepemimpinan
N (Data)	41	41
B	0,749	0,010
Konstant	5,270	
F Hitung	18,362	
F Tabel	3,25	
T Hitung	4,885	0,081
T Tabel	2,035	
R	0,491	

Sumber : output SPSS

7. PEMBAHASAN

Pengujian simultan digunakan untuk menguji apakah kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan secara simultan mempengaruhi motivasi kerja pada PT Sumatera Sarana Sekar Sakti Medan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel anova diperoleh nilai F_{hitung} (18,362) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,25), dan $\text{sig.}a$ ($0,000^a$) $< \alpha$ 5% (0,05). Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa secara serempak kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Anugerah Karya Sejahtera Medan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengujian hipotesis diterima.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program bantuan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 4,047 + 0,749X_1 + 0,010X_2$, artinya bahwa kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap semangat kerja karyawan pada PT Anugerah Karya Sejahtera Medan.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Anugerah Karya Sejahtera Medan adalah $R^2 \times 100\% = 0,491 \times 100\% = 49,1\%$, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkup penelitian ini.

8. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Anugerah Karya Sejahtera Medan. Yang artinya, apabila kesejahteraan karyawan terjadi peningkatan sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan menjadi lebih besar. Sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Anugerah Karya Sejahtera Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. *Manajemen, dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta :Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Sikula, Andre F. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga.
- Judge, Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kartono, Hasibuan. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindopersada.
- Mathis, L, Robert. Jackson, H, John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta :Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta :Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : STIE YKPN
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung :Sinar Baru
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS. Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi
- Tim Universitas Jember. 2006. *Pedoman penulisan Karya Ilmiah*. Jember :Jember University Press
- Bukan Buku :**
- Aditya.2003. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bintang Jaya Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Angga. 2012. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PTPN IV*. Skripsi. STIE IBBI. Medan.

- Donald, Clark. 2010. Leadership Character and Traits. The Art and Science of Leadership. <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadchr.html>.
- Dora sari, Meylda. 2005. *Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bordir UD. Barokah Di Bondowoso*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan ilmu Politik. Universitas Jember.
- Hasley. 2001. Jurnal Semangat Kerja Definisi Dan Aspeknya.
- Winsen. 2007. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Di PT Bromo Semarang. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang