

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Marina Ramadhany, dkk (2013) tentang “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dan prestasi kerja, variabel program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dan prestasi kerja, dan variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif, semangat kerja, dan prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh dan memiliki koefisien sebesar 0,3601. Artinya jika program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif berjalan dengan baik secara bersamaan maka akan meningkatkan semangat kerja, dan semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari uji dominan didapat bahwa program kesejahteraan bersifat ekonomis mempunyai nilai beta sebesar 0,457 atau yang tertinggi di antara variabel bebas lainnya. Nilai ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan bersifat ekonomis mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya dengan yang Akan Datang

No.	Penelitian Terdahulu	Perbedaan	Persamaan
1.	“Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian terdahulu pada PT Petrokimia Gresik. Sedangkan penelitian yang akan datang pada PT PJB UP Gresik. 2. Variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1), program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2), semangat kerja (X3), prestasi kerja (Y). Sedangkan yang akan datang Variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis (X1), program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X2), program kesejahteraan bersifat pelayanan (X3), semangat kerja (Y). 3. Teknik analisis terdahulu menggunakan <i>Path Analysis</i>. Penelitian yang akan datang menggunakan teknik analisis linier berganda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama meneliti tentang program kesejahteraan dan semangat kerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kesejahteraan Karyawan

Untuk memelihara kesejahteraan karyawan agar merasa betah bekerja pada perusahaan, maka perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan. Memang sulit untuk mengetahui secara pasti mengenai pemahaman kesejahteraan itu bagi setiap karyawan. Namun demikian, kesejahteraan yang dimaksud di sini adalah

suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Memperhatikan tingkat kesejahteraan di sini dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat finansial ataupun non finansial dan juga dalam bentuk pelayanan-pelayanan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan. (Sofyandi, 2008;183)

2.2.1.1. Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, baik dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Disebut kompensasi tidak langsung karena tidak berhubungan langsung dengan prestasi kerja, melainkan biasanya diselenggarakan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Sarahwati, 2009;12). Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan program kesejahteraan karyawan sebagai bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

Program kesejahteraan karyawan biasa juga disebut juga dengan kompensasi pelengkap, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2011;185) bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan.

2.2.1.2. Persamaan dan Perbedaan Gaji/Upah (Kompensasi Langsung) dan Kesejahteraan Karyawan (Kompensasi Tidak Langsung)

Menurut Hasibuan (2011;186) persamaan dan perbedaan antara gaji/upah (kompensasi langsung) dengan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) yaitu:

Persamaannya:

1. Gaji/upah dan kesejahteraan karyawan adalah sama-sama merupakan pendapatan (*outcome*) bagi karyawan.
2. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan karyawan.
3. Gaji/upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan.
4. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca fiskal perusahaan tersebut.

Perbedaannya:

1. Gaji/upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan 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 finansial (uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan finansial dan non finansial (fasilitas).
4. Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

2.2.1.3. Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Pemberian program kesejahteraan menurut Moekijat (1999;174) mempunyai tujuan umum sebagai berikut:

Bagi perusahaan

1. Meningkatkan hasil
2. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
3. Meningkatkan semangat kerja karyawan
4. Menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi
5. Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi
6. Mengurangi keluhan-keluhan
7. Mengurangi pengaruh serikat kerja
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hubungannya dengan kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan sosial.
9. Memperbaiki hubungan masyarakat.
10. Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya.
11. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah pegawai.
12. Memperbaiki kondisi kerja
13. Menambah perasaan aman.
14. Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Bagi pegawai

1. Memberikan kenikmatan dan fasilitas-fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia, atau yang tersedia tetapi dalam bentuk yang kurang memadai.
2. Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah perseorangan.
3. Menambah kepuasan kerja
4. Membantu kepada kemajuan perseorangan.
5. Memberikan alat untuk dapat menjadi lebih mengenal pegawai-pegawai lain.
6. Mengurangi perasaan tidak aman.
7. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.
8. Memberikan kompensasi tambahan.

2.2.1.4. Manfaat Program Kesejahteraan

Manfaat yang diperoleh karena pemberian program kesejahteraan pegawai menurut Moekijat (1999;170) adalah sebagai berikut:

1. Produktifitas yang bertambah.
2. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
3. Menambah semangat kerja dan kesetiaan.
4. Perpindahan dan ketidakhadiran pegawai berkurang.
5. Hubungan masyarakat yang baik.
6. Mengurangi pengaruh serikat pekerja, baik pengaruh yang sekarang maupun pengaruh yang akan datang.
7. Mengurangi ancaman campur tangan pemerintah lebih lanjut.

Sedangkan alasan mengapa program kesejahteraan harus ada dalam perusahaan menurut Moekijat (1999;179) diantaranya:

1. Persaingan pegawai-pegawai

Sejak permulaan abad ke-20 beberapa perusahaan yang memberikan program kesejahteraan menjadi terkenal sebagai tempat yang baik untuk bekerja. Untuk menarik tenaga kerja dan mempertahankan pegawai-pegawainya, perusahaan-perusahaan lain mulai mengikuti berbuat demikian.

2. Beberapa jenis program kesejahteraan diadakan untuk menarik dan mempertahankan macam pegawai tertentu.

Kesempatan untuk mengikuti program pendidikan lanjutan pada tingkat master dan doktor adalah penting bagi para insinyur dan ilmuwan. Pengeluaran yang dipergunakan untuk mengembangkan bakat profesional harus dipandang sebagai suatu penanaman modal oleh perusahaan.

3. Penting untuk kesejahteraan pegawai

Beberapa program kesejahteraan diberikan oleh perusahaan karena penting untuk kesejahteraan pegawai mereka.

4. Dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, mengakibatkan kesetiaan yang lebih besar terhadap perusahaan dan memberikan kesan hubungan masyarakat yang positif.

2.2.1.5. Jenis Program Kesejahteraan

Jenis kesejahteraan pegawai yang diberikan adalah *financial* dan *non financial* yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan. Jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. (Hasibuan, 2011;188)

Tabel 2.2
Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Mushala/masjid	Puskesmas/dokter
2.	Uang makan	Kafetaria	Jemputan karyawan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Uang lebaran/natal	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus/gratifikasi	Pendidikan/seminar	Penasihat keuangan
6.	Uang duka kematian	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/astek
7.	Pakaian dinas	Koperasi dan toko	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana dkk (2012;238) bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi di dunia ini, maka memiliki pegangan dalam ketidakpastian merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dibentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan. Sedangkan Moekijat (2010;161) berpendapat bahwa program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan.

Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif menurut Handoko (2000;187) adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan di bidang

kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program pelayanan bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus. Sedangkan menurut Moekijat (2010;161) program fasilitatif adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhi sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya.

Kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan menurut Kaswan (2012;176) diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi. Karyawan memperoleh pelayanan ini semata-mata karena keanggotaannya, bukan karena jasanya.

2.2.1.6. Prinsip-prinsip Program Kesejahteraan Pegawai

Prinsip terpenting dari pada program kesejahteraan pegawai adalah program itu hendaknya dapat memberikan bantuan kepada organisasi, paling sedikit sama jumlahnya dengan biaya yang dikeluarkan. Lain dari pada petunjuk yang pokok ini, ada beberapa kesimpulan lain yang perlu mendapat perhatian. Diantara prinsip-prinsip itu menurut Moekijat (1999;171) adalah:

1. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat memenuhi kebutuhan yang sesungguhnya.
2. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dibatasi kepada kegiatan-kegiatan, di dalam mana kelompok adalah lebih efisien dari pada orang perseorangan.

3. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dikembangkan seluas-luasnya.
4. Biaya program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.

2.2.1.7. Ciri-ciri Program Kesejahteraan

Ciri-ciri umum program kesejahteraan menurut Moekijat (1999;174) adalah sebagai berikut:

1. Sangat menguntungkan dan berharga/bernilai bagi pegawai.
2. Merupakan tambahan bagi gaji atau upah biasa.
3. Sebagian atau seluruhnya dibayar oleh perusahaan.
4. Merupakan jenis sumbangan atau bantuan pegawai atas inisiatif sendiri dan sebagai perseorangan tidak dapat atau tidak mungkin memperolehnya.

2.2.1.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan ini menurut Panggabean (2004;101) semakin penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan berikut:

1. Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
2. Tuntutan serikat karyawan.
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang.
4. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.

5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak begitu saja menaikkan tingkat upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para karyawannya.

2.2.2. Semangat Kerja

2.2.2.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas karyawannya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan harus berusaha agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. Dengan semangat kerja karyawan yang meningkat, maka diharapkan produktivitas dalam perusahaan pun akan meningkat dan berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan akan benar-benar tercapai.

Semangat kerja menurut Hasibuan (2011;94) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Nitisemito (2002;427) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Beberapa pendapat para ahli mengenai semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang

bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan.

2.2.2.2. Indikator Semangat Kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja dapat diketahui dengan melihat indikasi tertentu yang mencerminkan adanya semangat kerja. Indikasi kondisi semangat kerja ini perlu diketahui agar perusahaan dapat mengambil tindakan perbaikan jika ternyata diketahui bahwa dari indikasi tersebut menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga perusahaan dapat terhindar dari kerugian. Indikasi ini bukan merupakan hal yang mutlak, tetapi karena indikasi ini merupakan kecenderungan secara umum, maka perlu diketahui oleh setiap perusahaan.

Menurut Lateiner (1985) pendekatan atau indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja adalah dilihat dari disiplin, kerjasama dan kepuasan.

1. Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2009:305).

2. Kerjasama

Menurut Hamalik (1993) proses kerjasama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi, kontribusi setiap individu, berhubungan satu sama lain dan masing-masing memberikan sumbangan pikiran.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan,

2011;203). Menurut Gondokusumo (1995), kepuasan kerja adalah pokok bagi semangat kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan (Anoraga, 2001).

Berdasarkan indikator di atas, pimpinan dituntut untuk selalu tanggap terhadap keadaan semangat kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan indikasi-indikasi tersebut agar pencapaian perusahaan dapat terwujud.

2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

As'ad (2003;114) menyatakan ada lima faktor yang menimbulkan semangat kerja, jaitu:

1. Kedudukan (posisi)
2. Pangkat (golongan)
3. Umur
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

2.2.2.4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja yang baik akan dicapai produktivitas yang tinggi pula sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan itu perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan menempuh jalan dengan memberikan karyawan beberapa bentuk kepuasan, baik yang bersifat materil maupun nonmateril.

Nitisemito (2002;433) mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani antara lain dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya pertandingan olahraga dan kesenian (tidak selalu rekreasi).

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Harga diri seseorang perlu diperhatikan karena setinggi apapun jabatan atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang

tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6. Berikan kesempatan untuk maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga akan memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun.

8. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas atau kesetiaan

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

9. Sesekali karyawan perlu diajak berunding

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

10. Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan diatas dapat ditermpuh dengan sistem pemberian insentif

kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi, dengan demikian akan mendorong semangat kerja.

11. Fasilitas yang menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah atau sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya semangat kerja.

Sedangkan keuntungan yang dapat terlihat dari meningkatnya semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (1996;125) diantaranya:

1. Pekerjaan akan lebih cepat selesai
2. Kerusakan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil
4. Kemungkinan *labour turn over* dapat diperkecil.

2.2.3. Hubungan Program Kesejahteraan dengan Semangat Kerja Karyawan

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.

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi, perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Namun untuk meningkatkan semangat kerja bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah program kesejahteraan karyawan

yang bertujuan untuk memenuhi, baik kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Menurut Straus dan Sayles (2003;369) bahwa *employers provide fringes party to raise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force*. Atau, majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif.

Pemberian program kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada hakekatnya pemberian pelayanan kesejahteraan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, karena semangat kerja erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Menurut Hasibuan (2001;112) pemenuhan kebutuhan materi non materi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

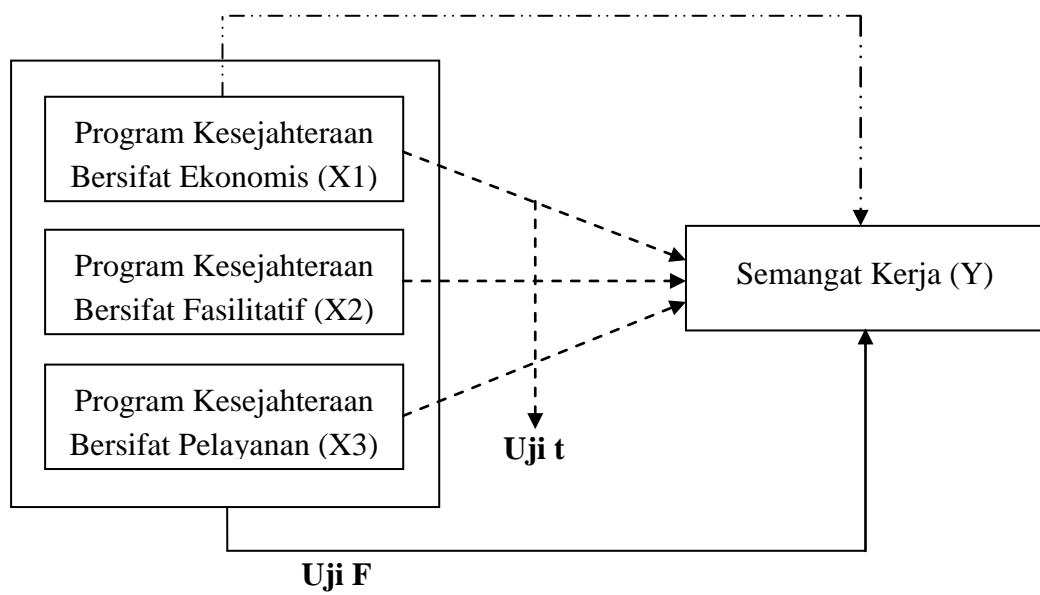
Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terhadap hubungan interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

2.3. Hipotesis

- H1 : Diduga program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.
- H2 : Diduga program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.
- H3 : Diduga program kesejahteraan bersifat ekonomis berpengaruh paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

2.4. Kerangka Berfikir

Untuk memberikan gambaran penelitian secara umum, maka diperlukan sebuah kerangka berfikir penelitian. Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

- ▶ : Berpengaruh secara parsial
- ▶ : Berpengaruh secara simultan
-▶ : Berpengaruh dominan