

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tujuan dari suatu perusahaan baik swasta maupun pemerintah pada dasarnya adalah untuk memperoleh keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan, maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, sehingga perusahaan dapat dikelola dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap individu yang menjalankan aktivitas dalam perusahaan, merupakan sumber daya yang mempunyai cara berpikir, sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan dimana harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya, sebab jika pengelolaannya tidak baik maka akan timbul masalah yaitu menurunnya kinerja karyawan, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan

lain-lain. Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan merupakan salah satu cara untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan, diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2011: 118)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan ada dua macam yaitu : *Direct Compensation* dan *Indirect Compensation*. *Direct Compensation* terdiri dari gaji dan upah, sedangkan *Indirect Compensation* terdiri dari berbagai kompensasi pelengkap seperti : tunjangan, fasilitas-fasilitas maupun pelayanan atau disebut juga dengan kesejahteraan karyawan.

Perbedaan antara *Direct Compensation* (gaji/upah) dan *Indirect Compensation* (kesejahteraan karyawan) yaitu :

1. Gaji / upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja, jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
2. Gaji / upah harus dibayar dengan financial (uang) sedangkan kesejahteraan diberikan dengan financial dan non financial (fasilitas).

3. Gaji / upah waktu dan besarnya tertentu, sedang kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja mereka meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang harus disusun berdasarkan peraturan yang legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Program kesejahteraan merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar program kesejahteraan yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari program kesejahteraan yang diberikan perusahaan, agar perusahaan dapat memperoleh laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Pangabean (2002: 196) kesejahteraan karyawan adalah :

Kata lain dari *benefit* yang mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011: 185) kesejahteraan karyawan adalah :

Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.

Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan seperti memberikan tunjangan hari tua, memberikan cuti tahunan, memberikan tunjangan kesehatan, menyediakan fasilitas serta memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawannya dapat menciptakan dan mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Pembuatan program kesejahteraan karyawan

ini tidaklah mudah karena harus menyelaraskan perbedaan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan membuat program kesejahteraan karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2003:57), bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja dan gairah kerja dan tanggung jawab.

Hasibuan (2003:105), mengatakan semangat kerja karyawan adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya yang ditimbulkan dari keserasian antara aspek pekerjaannya yang diharapkan dengan aspek pekerjaan yang dihadapi dalam kenyataan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang karyawan secara langsung akan meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri

PT Wahana Pasir Sakti adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2000. Berada Di Desa Ketapang kecamatan Tridarmayoga Lampung Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang Eksplorasi Penambangan Pasir , Industri Beton Panel , Conblock , dan bata beton . PT Wahana Pasir Sakti merupakan Supplier pasir lokal dan antar Pulau. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan ini untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan mengadakan program kesejahteraan karyawan dengan tujuan untuk memotivasi gairah kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan serta memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.

Dalam menjalankan roda perusahaan, PT Wahana Pasir Sakti dibantu oleh karyawan yang memiliki *skill* pada bidang kerja dengan mengutamakan mutu pekerjaan, sebagai feed backnya, perusahaan memberikan pelayanan guna menjaga kinerja karyawan. Berikut ini data mengenai jumlah karyawan PT Wahana Pasir Sakti berdasarkan bidang kerja.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Wahana Pasir Sakti cabang lampung Berdasarkan Bidang Kerja Tahun 2012

No	Bagian	Karyawan (orang)
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Operasional	1
3	Manajer Teknik	1
4	Manajer Keuangan	1
5	Manajer Marketing	1
6	Bagian produksi	14
7	Bagian bongkar muat kapal	21
8	Bagian operasional	24
9	Bagian kendaraan dan Perbengkelan	42
10	SDM	34
11	Administrasi	9
12	Logistik	6
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>

Sumber : PT Wahana Pasir Sakti cabang lampung Tahun 2012.

Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan selain mengikuti Peraturan Pemerintah, perusahaan juga mengharapkan agar karyawannya memiliki semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba yang maksimal. Perusahaan menawarkan program kesejahteraan karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan juga diusahakan dapat memenuhi keinginan karyawan. Banyak jenis program pelayanan kesejahteraan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawannya.

Menurut Hasibuan (2011: 187) jenis kesejahteraan dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Ekonomis

Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok seperti uang pensiun, uang transport, uang tunjangan hari raya, uang duka dan uang pengobatan.

2. Pemberian Fasilitas

Program ini bertujuan untuk memudahkan atau meringankan dan biasanya sangat diperlukan oleh para karyawan seperti penyediaan musholla / tempat ibadah, kafetaria, sarana olahraga, cuti atau istirahat dan koperasi.

3. Pelayanan

Merupakan suatu bantuan seperti memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang seperti pemberian asuransi.

Semangat kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai. Program kesejahteraan tentunya tidak seluruhnya diberikan kepada karyawan, karena tergantung pada dua faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan, yaitu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan nyata dari para karyawannya, dan perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuannya untuk memberikan kesejahteraan karyawan.

Semangat kerja yang dimaksud ialah kesadaran dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan giat yang telah menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih baik. Suatu perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya.

Berdasarkan jenis-jenis program kesejahteraan karyawan , PT Wahana Pasir Sakti hanya memberikan program kesejahteraan karyawan dalam bentuk uang makan, transportasi, uang tunjangan hari raya, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, musholla, kantin, cuti, koperasi, izin, tenaga medis, bantuan hukum, kredit rumah dan asuransi.

Tabel 2. Program Kesejahteraan Karyawan yang Diberikan PT Wahana Pasir Sakti tahun 2012

<b>Program Kesejahteraan</b>	<b>Keterangan</b>
Ekonomis	1. Uang Makan Perusahaan memberikan jatah uang makan kepada karyawan sebesar Rp.15.000 / hari
	2. Uang Transportasi Perusahaan memberikan uang transport bagi karyawan sebesar Rp.10.000 / hari
	3. Uang tunjangan hari raya Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sebesar 1 bulan gaji kepada setiap karyawan.
	4. Uang Duka kematian Perusahaan memberikan santunan duka.
	5. Pakaian dinas Perusahaan memberikan seragam untuk digunakan oleh karyawan untuk bekerja sehari-hari.
	6. Uang pengobatan Perusahaan mengganti biaya pengobatan karyawan yang sakit sebesar 50%.
Pemberian Fasilitas	1. Musholla
	2. Kantin
	3. Cuti Perusahaan memberikan kebijakan cuti kepada karyawan dengan ketentuan : a. Cuti 26 hari kerja diambil selama 1 tahun b. Khusus wanita yang hamil selama 1 bulan
	4. Koperasi Perusahaan menyediakan koperasi untuk membantu para karyawan dalam memperoleh kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari mereka.
Pelayanan	1. Tenaga medis Penyediaan tenaga layanan medis di klinik perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan.
	2. Bantuan Hukum Perusahaan menyediakan layanan bantuan hukum dalam upaya memberikan perlindungan hukum kepada setiap karyawan.
	3. Asuransi Perusahaan memberikan jaminan asuransi dari jamsostek kepada seluruh karyawan.
	4. Kredit Rumah Perusahaan memberikan pelayanan kredit perumahan untuk karyawan yang ingin membeli rumah.

Sumber : PT Wahana Pasir Sakti, 2012

Salah satu ukuran puas atau tidak seorang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan *turnover*, karena karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja yang rendah, cenderung akan merasa jenuh dan akhirnya karyawan tersebut malas untuk masuk kerja dan mencari perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Berikut ini data mengenai tingkat *turnover* (perpindahan karyawan) pada PT

Wahana Pasir Sakti Lampung periode Agustus 2011 – Agustus 2012

Tabel 3. Tingkat *Turnover* (Perpindahan Karyawan) pada PT Wahana pasir sakti cabang Lampung Periode Agustus 2011 – Agustus 2012

Bulan	Jumlah Karyawan Tingkat Awal	Karyawan Diterima	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Tingkat Akhir	Tingkat Turn Over
Agustus	151	0	0	151	0
September	151	0	2	149	-2.00%
Oktober	149	0	0	149	0
November	149	0	0	149	0
Desember	149	4	1	152	2.98%
Januari	152	0	0	152	0
Februari	152	2	0	154	1.94%
Maret	154	0	3	151	-2.93%
April	151	0	0	151	0
Mei	151	2	0	153	1.96%
Juni	153	0	0	153	0
Juli	153	2	0	155	1.92%
Agustus	155	0	0	155	0
<b>Rata – rata</b>					1.06%

Sumber : PT Wahana Pasir Sakti cabang Lampung, 2012

Menurut Hasibuan (2011: 52) Perhitungan tingkat *turnover* (perputaran karyawan) diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$TO = \frac{\sum (\text{Karyawan Diterima} - \text{Karyawan Keluar})}{\frac{1}{2} \sum (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Tabel 3 diatas memperlihatkan bahwa tingkat turnover karyawan terjadi pada bulan September 2011, Desember 2011, Februari 2012, Maret 2012, Mei 2012 dan Juli 2012. Tingkat perputaran karyawan yang terbesar terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 2,93 %. Dari tabel tersebut terlihat bahwa jumlah karyawan mengalami perubahan, dan di akhir bulan Agustus 2012, jumlah karyawan yang ada sebanyak 155 orang, sehingga jumlah karyawan tersebut yang akan dijadikan sebagai populasi penelitian ini.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada bulan september 2011 yaitu sebesar - 2,00% dan pada bulan maret 2012 yaitu sebesar -2,93%, dimana lebih banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang masuk akan menyebabkan kerugian pada pihak perusahaan baik dari segi finansial maupun operasional karena perusahaan harus membuat satu program penerimaan karyawan baru, serta memberikan pendidikan dan pelatihan. Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya agar tingkat turnover karyawan tidak terus meningkat.

Secara tidak langsung semangat kerja juga akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan semangat kerja akan malas bekerja dan cenderung lebih sering

absen sehingga tingkat absensi meninggi. Ketidakhadiran seorang karyawan dapat mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, dan faktor absensi yang tinggi menunjukkan adanya kedisiplinan kerja yang rendah, sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Apabila semua itu dapat terwujud oleh perusahaan, maka semangat kerja karyawan akan terwujud dan tingkat kehadiran karyawan dapat diminimalkan.

Menurut Hasibuan (2011: 51) perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tabel 4. Tingkat Absensi Karyawan PT Wahana Pasir Sakti cabang Lampung Periode Agustus 2011 sampai dengan Agustus 2012

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan	Tingkat Absensi (%)
Agustus	25	151	101	2.02
September	22	149	92	1.93
Oktober	26	149	117	2.61
November	25	149	104	2.18
Desember	24	152	101	2.08
Januari	24	152	100	2.04
Februari	22	154	107	2.49
Maret	26	151	111	2.32
April	25	151	95	1.78
Mei	25	153	101	1.98
Juni	24	153	99	1.98
Juli	26	155	107	2.09
Agustus	23	155	102	2.15
<b>Rata- rata</b>				2.12

Sumber : PT Wahana Pasir Sakti cabang lampung, 2012

Tingkat absensi yang diperlihatkan pada Tabel 4 cukup tinggi dengan rata-rata perbulan 2,12%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2011 yaitu sebesar 2,61%. Tingkat absensi karyawan yang masih dapat ditolerir oleh PT Wahana Pasir Sakti cabang Lampung yaitu sebesar 0,5% untuk setiap bulannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi cenderung akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila seorang karyawan kurang semangat dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Tingginya tingkat absensi karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan menurun, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan diberi judul **“PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA PASIR SAKTI CABANG LAMPUNG ”**.

## B. Permasalahan

Kesejahteraan merupakan salah satu motivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kesejahteraan oleh perusahaan kepada karyawannya harus diberikan secara wajar, adil, dan layak sesuai dengan jerih payah yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan karyawan sebagai salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisasi maka dari itu pelaksanaan program kesejahteraan karyawan harus dilakukan dengan baik, sebab hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga mereka tergerak untuk bekerja lebih giat. PT Wahana Pasir Sakti cabang Lampung hanya memberikan program kesejahteraan karyawan dalam bentuk uang transport bagi karyawan, uang pengobatan, uang hari raya, cuti dan jamsostek.

Kesejahteraan yang diberikan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan serta keluarganya. Minimnya pemberian program kesejahteraan (tabel 2) bagi karyawan akan menyebabkan karyawan merasa jenuh dalam bekerja dan menyebabkan tingkat *turnover* karyawan pun meningkat. Keadaan ini terlihat pada tabel 3 yaitu rata-rata tingkat *turnover* karyawan pun meningkat yaitu rata rata tingkat *turnover* karyawan selama agustus 2011 hingga agustus 2012 sebesar 1,06% dan tabel 4 memperlihatkan tingginya tingkat absensi karyawan untuk setiap bulannya yaitu sebesar 2,12% sebagai dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan terhadap pemberian program kesejahteraan , sehingga PT Wahana Pasir Sakti cabang Lampung perlu mengkaji ulang masalah program kesejahteraan agar terciptakan

rasa puas dan semangat kerja pada diri karyawan. Atas pertimbangan hal tersebut, penulis ingin meneliti: “Apakah pelaksanaan program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Wahana Pasir Sakti cabang Lampung ?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT WAHANA PASIR SAKTI.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT WAHANA PASIR SAKTI.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis :  
Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT WAHANA PASIR SAKTI.
2. Manfaat Praktis :  
Sebagai masukan bagi PT WAHANA PASIR SAKTI terkait dengan program kesejahteraan dan semangat kerja karyawan.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan para karyawannya melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta kinerja yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai. Di lain pihak, karyawan menginginkan imbalan yang memadai serta sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, maka terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawannya. Imbalan yang diinginkan tersebut dapat berupa upah dan gaji dan dapat juga berupa imbalan pelengkap yang biasanya disebut tunjangan.

Program pemberian tunjangan ini oleh perusahaan disebut program kesejahteraan. Program kesejahteraan yang baik adalah program yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Program kesejahteraan karyawan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan rasa aman dan tenang kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikiran mereka sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa berbahagia dalam menjalankan pekerjaannya, maka semangat kerja karyawan akan terwujud.

Adanya program kesejahteraan diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan para karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Bila semangat kerja terpenuhi, umumnya akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2011: 187) jenis kesejahteraan dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Ekonomis

Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok seperti uang pensiun, uang transport, uang tunjangan hari raya, uang duka dan uang pengobatan.

2. Pemberian Fasilitas

Program ini bertujuan untuk memudahkan atau meringankan dan biasanya sangat diperlukan oleh para karyawan seperti penyediaan musholla / tempat ibadah, kafetaria, sarana olahraga, cuti atau istirahat dan koperasi.

3. Pelayanan

Merupakan suatu bantuan seperti memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang seperti pemberian asuransi

Suatu perusahaan perlu memuaskan karyawannya, bahkan wajib sebatas kemampuan perusahaan, karena karyawan yang puaslah yang mempunyai kemampuan semangat kerja lebih baik untuk mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003: 114)

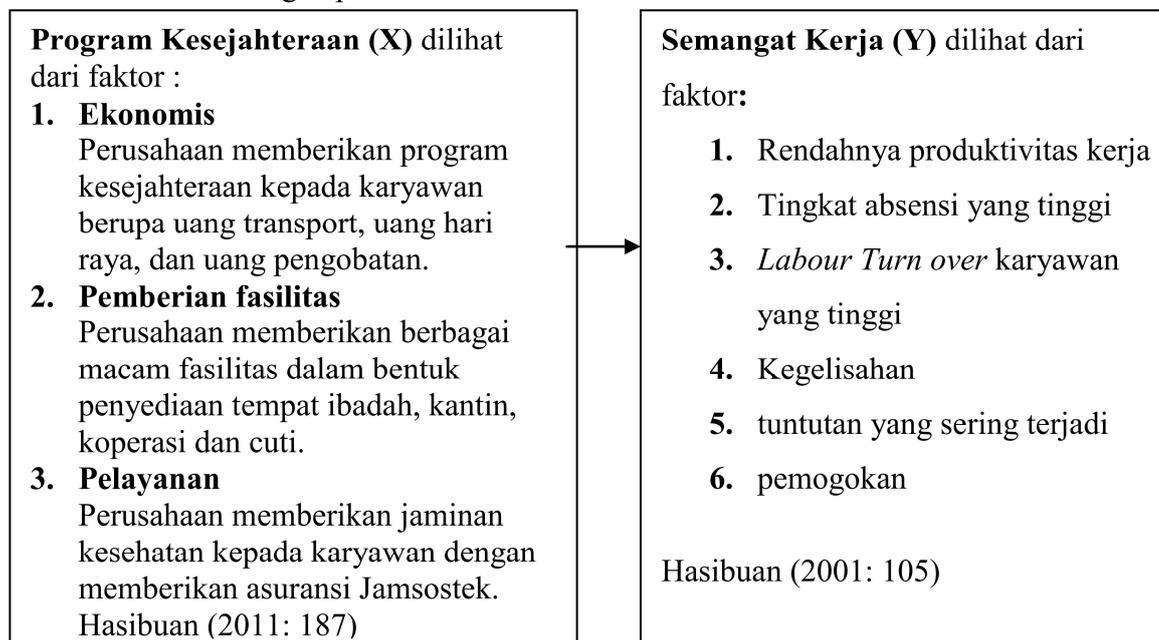
Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 194) beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Sasaran manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah tercapainya semangat kerja anggota atau karyawan yang tindak lanjutnya dapat meningkatkan kinerja. Kinerja dapat mengakibatkan adanya usaha dan merupakan proses keterkaitan erat antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu.

Menurut Hasibuan (2001: 105) mengatakan semangat kerja karyawan adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

1. Rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. *Labour Turn over* atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi
4. kegelisahan
5. tuntutan yang sering terjadi
6. pemogokan

Untuk mempermudah dalam memahami permasalahan dan tujuan penelitian ini, maka dibuat suatu bagan pemikiran.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## F. Hipotesis

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu hipotesis bahwa: **Pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Wahana Pasir Sakti cabang Lampung.**