

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SARANA AGRO NUSANTARA  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**KOKO SANDOKO  
NPM : 09 832 0102**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

**JUDUL : PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA  
AGRO NUSANTARA CABANG MEDAN**

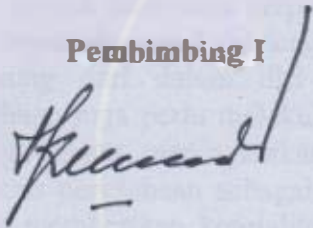
**NAMA : KOKO SANDOKO**

**NIM : 09 832 0102**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

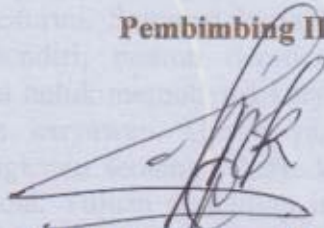
**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**(Drs. Patar Marbun, M.Si)**

**Pembimbing II**



**(Dhian Rosalina, SE, M.Si)**

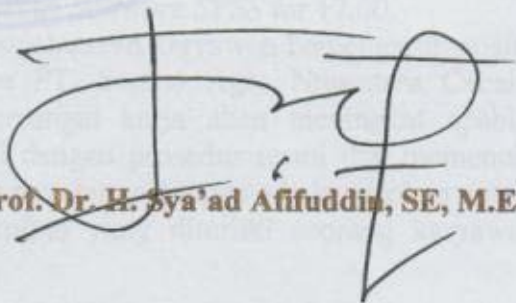
**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Dekan**



**(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)**

**Tanggal Lulus :**

**2013**

## ABSTRAK

Koko Sandoko, NPM. 098320102 “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan”. Dibawah Bimbingan (Drs. Patar Marbun, Msi Sebagai Pembimbing I, Dan Dhian Rosalina, SE, Msi Sebagai Pembimbing II).

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karena Peningkatan semangat kerja merupakan dambaan setiap perusahaan, semangat kerja akan tinggi jika kesejahteraan karyawan terpenuhi dan sebaliknya jika kesejahteraan karyawan tidak terpenuhi maka semangat kerja akan menurun. Semngat kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha – usaha untuk memotivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai pendorong peningkatan semangat kerja karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan. Hipotesis yang diajukan adalah kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Sarana Agro Nusantara Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan yang berjumlah 72 orang, sampel yaitu karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan yaitu berjumlah 72 orang, dengan demikian penelitian ini disebut sampei sensus. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistic yang menggunakan model analisa regresi linier sederhana dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan meningkat apabila kesejahteraan itu sudah terpenuhi sesuai dengan prosedur resmi dan memenuhi kualifikasi yang disyaratkan oleh pekerja tersebut, sehingga ada kecocokan antara kemampuan pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dengan standar spesifikasi pekerjaan.

Kata kunci : Kesejahteraan dan semangat kerja

## KATA PENGANTAR

**Assalamualaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah Robbil “Alamin, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan“. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR.H. Sya’ad Afifudin, SE, M.EC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. Bapak Heri Syahrial, SE, MSi, selaku ketua skripsi penulis sekaligus pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Dhian Rosalina, SE, MSi, selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi, selaku Dosen Sekretaris skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi, selaku Dosen Wali yang selalu memberikan dan membantu penulis dalam menghadapi masalah mulai dari bermacam pendidikan di Universitas Medan Area sampai menyelesaikan pendidikan.



7. Kantor Perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan, yang menjadi objek penelitian dan para pegawai PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan.
8. Ayahanda dan Ibundaku tercinta yang selalu memberikan doa, amanat dan semangat yang lebih kepadaku, dengan sabar kalian mendengarkan keluh kesahku sehingga semua terselesaikan dengan baik atas dorongan kalian. Dan kalianlah orang yang tidak akan pernah tergantikan oleh siapapun.
9. Abang, kakak dan adikku serta keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan yang penuh sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Inten Bidadari Nasution, A.Md serta keluarga besar yang selama ini memberikan semangat kepadaku, yang selalu membantu dan mendukung dalam bentuk doa dan moril selama mengerjakan skripsi tersebut sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
11. Teman – teman dan sahabat – sahabatku manajemen regular I kelas pagi angkatan 2009 atas kebersamaan, keceriaan, canda tawa, bantuan dan kerja samanya selama ini. Kalian semua adalah teman terbaikku.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya kepada saya, semoga kebaikan kalian semua dibalas oleh Allah SWT.  
*Amin yaa rabbal allamin.*

Medan, November 2013

( Koko Sandoko ).

## DAFTAR ISI

|                                                                | Halaman    |
|----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>ABSTRAK.....</b>                                            | <b>i</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                     | <b>ii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                        | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                     | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                      | <b>vii</b> |
| <br><b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                                 |            |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                | 1          |
| B. Rumusan Masalah.....                                        | 2          |
| C. Tujuan Penelitian .....                                     | 3          |
| D. Manfaat Penelitian.....                                     | 4          |
| <br><b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>                          |            |
| A. Uraian Teoritis.....                                        | 5          |
| 1. Pengertian Kesejahteraan.....                               | 5          |
| 2. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Karyawan .....             | 6          |
| 3. Bentuk-bentuk Kesejahteraan Karyawan.....                   | 9          |
| 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan..... | 12         |
| 5. Pengertian Semangat Kerja.....                              | 13         |
| 6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja.....         | 14         |
| 7. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja.....                     | 17         |
| B. Kerangka Konseptual.....                                    | 17         |
| C. Hipotesis .....                                             | 20         |
| <br><b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>                          |            |
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....                    | 21         |
| B. Populasi Jenis dan Sumber Data .....                        | 22         |
| C. Definisi Operasional .....                                  | 22         |
| D. Jenis dan Sumber Data.....                                  | 23         |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                               | 24         |
| F. Teknik Analisis Data.....                                   | 25         |

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian .....               | 28 |
| 1. Deskripsi Data Penelitian.....       | 28 |
| 2. Struktur Organisasi Perusahaan ..... | 29 |
| 3. Uraian Tugas dan Wewenang.....       | 31 |
| 4. Proses Produksi Kelapa Sawit .....   | 38 |
| 5. Penyajian Data Responden .....       | 45 |
| 6. Penyajian Data Angket Responden..... | 46 |
| B. Pembahasan.....                      | 59 |
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas ..... | 59 |
| 2. Regresi Linier Sederhana.....        | 62 |
| 3. Uji Hipotesis .....                  | 63 |
| 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... | 64 |

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 65 |
| B. Saran .....      | 66 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kesejahteraan bagi karyawan harus terpenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan non materil yang diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Semangat kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptalah kepuasan diri seseorang atas kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA



tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan cepat. Aspek semangat kerja meliputi (a) tingkat absensi karyawan, (b) produktivitas kerja, (c) Labour turn over, (d) tingkat kerusakan, (e) kegelisahan dalam bekerja, (f) tuntutan. Dengan memberikan kesejahteraan lebih baik pada karyawan, maka akan meningkatkan semangat karyawan.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai pendorong peningkatan semangat kerja karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai. Kebutuhan untuk meningkatkan semangat tidak akan pernah berakhir, adanya kompetisi global selalu ada sehingga perusahaan perlu meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya manusia dan factor-faktor produksi yang dimiliki.

PT. Sarana Agro Nusantara Cabang Medan adalah salah satu perusahaan pabrik CPO yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan memberikan kesejahteraan berupa: a. Kesejahteraan Langsung, terdiri dari gaji atau upah, insentif atau bonus, b. Kesejahteraan Tidak Langsung, terdiri dari dana pension, uang duka kematian, tunjangan hari raya, pakaian dinas dan asuransi kesehatan. Kesejahteraan bagi karyawan harus terpenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Fenomena yang dijumpai di perusahaan bahwa kurangnya pemberian kesejahteraan kepada karyawan bawahannya sehingga berdampak menurunnya semangat kerja karyawan secara total. Dampak lainnya adalah kurangnya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu SP., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2009, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, 2009, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2004, **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003, **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keseputuh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Moekijat. 2005, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Sinungan, M. 2005. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi. Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2008, **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mandar Maju, Bandung.
- Widjaya, 2007, **Human Relation dan Public Relation Dalam Management**, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Sugiyono, 2006, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi**, 2008, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.
- Sarah, 2008, **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Sinar Sosro Medan**.
- Siska Malisa Nasution, 2009, **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan**.

## **Lampiran 1 : Kuisisioner**

### **PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA CABANG MEDAN**

Saya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dari Universitas Medan Area dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara Cabang Medan". Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

#### **I. Identitas diri responden**

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan\*
3. Usia :

#### **II. Kuesioner fasilitas kesejahteraan langsung**

Cara pengisian untuk pertanyaan kesejahteraan langsung cukup dengan memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang anda pilih. Keterangan :

Setuju (SS)

Setuju (S)

Ragu-ragu (RR)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

## II. Daftar Pernyataan

| No                         | Kesejahteraan (X)                                                                            | SS | S | RR | TS | STS |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| <b>Gaji atau Upah</b>      |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 1                          | Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup anda                |    |   |    |    |     |
| 2                          | Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan membuat anda ingin tetap bertahan di perusahaan    |    |   |    |    |     |
| <b>Bonus atau Insentif</b> |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 3                          | Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh                      |    |   |    |    |     |
| 4                          | Karyawan yang memiliki prestasi melebihi standar diberikan insentif lebih                    |    |   |    |    |     |
| <b>Tunjangan Hari Raya</b> |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 5                          | Pemberian tunjangan hari raya oleh perusahaan memacu anda untuk lebih semangat dalam bekerja |    |   |    |    |     |
| 6                          | Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan memuaskan anda                                 |    |   |    |    |     |
| <b>Pakaian Dinas</b>       |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 7                          | Pakaian dinas yang diberikan oleh perusahaan memuaskan anda                                  |    |   |    |    |     |
| 8                          | Pakaian dinas yang diberikan oleh perusahaan membuat anda lebih semangat bekerja             |    |   |    |    |     |
| <b>Jaminan Kesehatan</b>   |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 9                          | Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan memuaskan anda                                   |    |   |    |    |     |
| 10                         | Pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan memacu anda untuk lebih semangat dalam bekerja   |    |   |    |    |     |
| <b>Dana Pensiun</b>        |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 11                         | Dana pensiun yang diberikan perusahaan membuat anda semangat bekerja                         |    |   |    |    |     |
| 12                         | Dana pensiun yang diberikan perusahaan memuaskan anda                                        |    |   |    |    |     |
| <b>Uang Duka</b>           |                                                                                              |    |   |    |    |     |
| 13                         | Uang duka kematian membuat anda menghargai perusahaan sehingga menjadikan semangat bekerja   |    |   |    |    |     |
|                            | Uang duka kematian sebagai tanda perusahaan peduli dan memberi kepuasan anda                 |    |   |    |    |     |



| No                               | Semangat Kerja (Y)                                                                       | SS | S | RR | TS | STS |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| <b>Produktivitas</b>             |                                                                                          |    |   |    |    |     |
| 1                                | Produktifitas anda mencerminkan semangat kerja anda                                      |    |   |    |    |     |
| 2                                | Produktifitas yang anda berikan sebagai tanda peduli anda pada perusahaan                |    |   |    |    |     |
| <b>Tingkat Kehadiran</b>         |                                                                                          |    |   |    |    |     |
| 3                                | Tingkat kehadiran mencerminkan semangat kerja anda                                       |    |   |    |    |     |
| 4                                | Karyawan yang baik adalah karyawan yang berusaha untuk tidak absent dalam bekerja        |    |   |    |    |     |
| <b>Labour Turn Over</b>          |                                                                                          |    |   |    |    |     |
| 5                                | Anda mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan menyebabkan semangat kerja menurun |    |   |    |    |     |
| 6                                | Anda merasa betah bekerja di perusahaan ini                                              |    |   |    |    |     |
| <b>Tingkat Kerusakan</b>         |                                                                                          |    |   |    |    |     |
| 7                                | Kesalahan dalam pekerjaan terjadi karena semangat kerja anda menurun                     |    |   |    |    |     |
| 8                                | Karyawan yang bekerja sebaik mungkin akan terhindar dari kecelakaan kerja                |    |   |    |    |     |
| <b>Kegelisahan Dalam Bekerja</b> |                                                                                          |    |   |    |    |     |
| 9                                | Kegelisahan dalam bekerja membuat semangat kerja menurun                                 |    |   |    |    |     |
| 10                               | Lingkungan kerja anda nyaman bagi anda                                                   |    |   |    |    |     |
| <b>Tuntutan</b>                  |                                                                                          |    |   |    |    |     |
| 11                               | Anda memberikan beberapa tuntutan pada perusahaan                                        |    |   |    |    |     |
| 12                               | Perusahaan selalu mendengarkan tuntutan anda                                             |    |   |    |    |     |

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih banyak.