

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KESEJAHTERAAN DENGAN  
SEMANGAT KERJA PADA PT.HAMUDHA PRIMA MEDIA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai gelar sarjana S1 Psikologi



Diajukan oleh :

**MAYA KHUSNIA PURWANINGSIH**

**F 100 070 050**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2013**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KESEJAHTERAAN DENGAN  
SEMANGAT KERJA PADA PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai  
Derajat Sarjana (S-1) Psikologi**

**Disusun Oleh :**

**MAYA KHUSNIA PURWANINGSIH  
F 100 070 050**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2013**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KESEJAHTERAAN DENGAN  
SEMANGAT KERJA PADA PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA**


**Disusun Oleh :**

**MAYA KHUSNIA PURWANINGSIH**  
**F 100 070 050**

**Telah disetujui untuk dipertahankan  
di depan Dewan Penguji**

**25 Maret 2013**

**Pembimbing Utama**



**(Drs. Mohammad Amir, M.Si )**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KESEJAHTERAAN DENGAN  
SEMANGAT KERJA PADA PT.HAMUDHA PRIMA MEDIA**

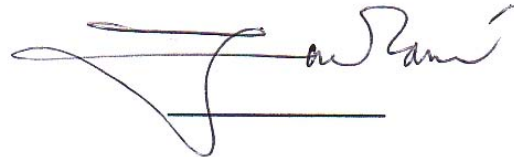
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**MAYA KHUSNIA PURWANINGSIH**  
F 100 070 050

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Pada tanggal, 25 Maret 2013  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

**Drs. Mohammad Amir, M.Si**



Penguji Pendamping I

**Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si**

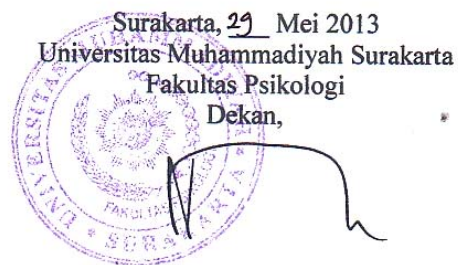


Penguji Pendamping II

**Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si**



Surakarta, 29 Mei 2013  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan,



**(Susatyo Yuwono, S.Psi. M.Si)**

# **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KESEJAHTERAAN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA PT.HAMUDHA PRIMA MEDIA**

Maya Khusnia Purwaningsih

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

## **ABSTRAKSI**

Semangat kerja berpengaruh pada sikap individu dalam kehidupan kerja, individu dengan semangat kerja yang rendah cenderung bersikap negatif dalam perilakunya dan merasa tidak ada dorongan untuk bekerja, dan tidak ada kemampuan dan kesanggupan untuk bekerja dengan ikhlas, giat dan konsekuen, sebaliknya individu dengan semangat kerja yang tinggi cenderung bersikap positif dalam perilakunya, dia mampu melihat bahwa dirinya memiliki dorongan untuk bekerja, dan memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk bekerja dengan ikhlas, giat dan konsekuen. Individu yang mempunyai semangat kerja rendah cenderung mempunyai persepsi terhadap kesejahteraan yang negatif, sedangkan individu yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka cenderung menciptakan persepsi yang positif terhadap kesejahteraan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) hubungan persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja, 2) mengetahui tingkat persepsi terhadap kesejahteraan, 3) mengetahui tingkat semangat kerja, 4) mengetahui peran persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berstatus pegawai tetap di PT.Hamudha Prima Media Daerah Boyolali. Pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Subjek penelitian berjumlah 53 orang. Dari analisis data diketahui koefisien korelasi variabel persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja ( $r$ ) = 0,876  $p < 0,01$ , berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja. Koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,768, berarti sumbangan efektif persepsi terhadap kesejahteraan terhadap semangat kerja sebesar 76,8%, dengan demikian masih terdapat 23,2% faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja selain persepsi terhadap kesejahteraan.

Dari hasil penelitian diketahui mean empirik persepsi terhadap kesejahteraan sebesar 114,679 dengan mean hipotetik sebesar 105. Hal ini menunjukkan subjek penelitian mempunyai tingkat persepsi terhadap kesejahteraan yang tergolong sedang. Subjek juga mempunyai semangat kerja tergolong sedang. Ditunjukkan mean empirik semangat kerja sebesar 141,396 dengan mean hipotetik sebesar 127,5.

*Kata kunci: Persepsi, Kesejahteraan, Semangat Kerja*

## A. PENDAHULUAN

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun non material, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Masih banyak karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal atau mereka datang tepat waktu tapi di ruang kerja mereka hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah bersantai-santai saja, angka absen meningkat, tidak bergairah, apati terhadap kerja dan lingkungannya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan tindakan lain yang merugikan perusahaan. Berawal dari sini banyak sekali timbul keluhan dari berbagai pihak mengenai semangat kerja turun, produktivitas kerja rendah, kedisiplinan kerja rendah, mutu kerja rendah dan masih banyak lagi.

Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001: 2).

Efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan diharapkan dapat merangsang karyawan agar semangat kerjanya dan loyalitas meningkat sehingga tingkat ketidakhadiran dan *turnover* dapat ditekan. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2007:185) "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja,

dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Mengetahui hubungan persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja.
2. Mengetahui tingkat persepsi terhadap kesejahteraan.
3. Mengetahui tingkat semangat kerja.
4. Mengetahui peran persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Semangat Kerja**

As'ad (dalam Ariningtyas, 2011) mendefinisikan semangat kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan, atau “pendorong semangat kerja”. Semangat kerja merupakan tingkah laku seseorang yang biasanya didorong oleh keinginan atau kebutuhan yang harus diambil, diawasi dan diarahkan untuk melaksanakan tugas dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

Nitisemito (dalam Ariningtyas, 2011), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah :

- a. Gaji atau upah yang diterima karyawan.
- b. Perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri.
- c. Situasi dan kondisi lingkungan kerja.
- d. Komunikasi yang harmonis.
- e. Fasilitas bagi pekerja yang menyenangkan.
- f. Adanya kesempatan untuk maju.
- g. Adanya keamanan kerja yang terjamin.

As'ad (dalam Ariningtyas, 2011) mengemukakan pendapatnya tentang aspek-aspek semangat kerja sebagai berikut :

- a. Adanya perasaan senang atau bahagia.
- b. Adanya penyesuaian perseorangan yang baik.
- c. Tidak adanya konflik dalam kerja.
- d. Adanya keterlibatan ego seseorang dalam pekerjaannya.
- e. Adanya kepaduan kelompok.
- f. Sekumpulan sikap dari karyawan yang berhubungan dalam pekerjaannya.  
Adanya penerimaan individu akan tujuan kelompok.

## **2. Persepsi terhadap Kesejahteraan**

persepsi terhadap kesejahteraan adalah merupakan suatu proses psikologis yang memandang atau penilaian terhadap suatu pembayaran (payment) yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan yang berkaitan dengan kesejahteraan finansial dan kesejahteraan non finansial.

Menurut Simamora (dalam Asri Laksmi Riani, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas.
- b. Kemampuan untuk membayar.
- c. Kesiediaan untuk membayar.
- d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- e. Serikat pekerja.
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Menurut Ishak (dalam Siska Malisa Nasution, 2009), berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar, program kesejahteraan terdiri dari 2 jenis :

- a. Kesejahteraan Langsung.
- b. Kesejahteraan tidak Langsung.

Menurut Manullang (dalam Suwito, 2011) menggolongkan kesejahteraan menjadi 3 macam aspek yaitu:

- a. Finansial insentif



Finansial insentif meliputi upah atau gaji yang pantas untuk memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

b. Non financial insentif

- 1).Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat, jam kerja dan teman – teman kerja.
- 2).Sikap pimpinan terhadap keinginan karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, dan hubungan antara atasannya.

c. Socio insentif

Sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap pegawai yang bersangkutan.

### **3. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja. Semakin baik persepsi pemberian kesejahteraan kepada karyawan, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya, semakin buruk pemberian kesejahteraan kepada karyawan, maka semakin rendah semangat kerja.

## **C. METODE PENELITIAN**

Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus pegawai tetap di PT.HAMUDHA PRIMA MEDIA Daerah Boyolali. Jumlah populasi ada 53 orang. Komposisi subjek penelitian dengan rincian sebagai berikut : Bagian produksi 24 orang, bagian maintenance 3 orang, bagian satpam 5 orang, dan bagian staff 21 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah studi populasi.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala kesejahteraan karyawan dan skala semangat kerja.

Analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi product moment. Semua bentuk perhitungan analisis data statistik dilakukan dengan metode statistik SPS ( seri program statistik ) edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (  $r$  ) sebesar  $0,876$   $p < 0,01$ , berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap kesejahteraan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja dan sebaliknya.

Hani (dalam Budi, 2009) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu sifat kejiwaan yang sangat erat kaitannya dengan faktor kepuasan kerja, ketentraman kerja, kegairahan kerja dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja.

Semangat adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Usman (2009) semangat merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Grendi Hendrastomo (2010) mendefinisikan kesejahteraankaryawan sebagai suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja.

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.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kesejahteraan memiliki peranan penting pada semangat kerja, sehingga apabila semangat kerja rendah maka besar kemungkinan disebabkan oleh rendahnya persepsi terhadap kesejahteraan yang di berikan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan mean empirik persepsi terhadap kesejahteraan sebesar 114,679 dengan mean hipotetik sebesar 105. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai persepsi terhadap kesejahteraan yang tergolong sedang. Subjek ini juga mempunyai semangat kerja tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil yang diperoleh dimana rerata empirik lebih besar dari rerata hipotetik. Hasil analisis diperoleh mean empirik semangat kerja sebesar 141,396 dengan mean hipotetik sebesar 127,5. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut di atas, penelitian ini membuktikan bahwa persepsi terhadap kesejahteraan dengan segala program dan unsur – unsur didalamnya dapat menjadi prediktor ( variabel bebas ) untuk mengukur semangat kerja.

Peranan persepsi terhadap kesejahteraan dalam mempengaruhi semangat kerja diperoleh koefisien determinan (  $r^2$  ) = 0,768, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kesejahteraan mempengaruhi semangat kerja sebesar 76,8%. Hal ini berarti masih ada sisa 23,2% lagi faktor – faktor yang dapat dijadikan prediktor untuk mengukur semangat kerja selain persepsi terhadap kesejahteraan antara lain adanya rasa minat atau perhatian terhadap pekerjaan, sosial berdasarkan jabatan, suasana lingkungan kerja, tujuan yang dilaksanakan, hubungan manusiawi yang dikembangkan di tempat kerja, komunikasi yang harmonis, adanya kesempatan untuk maju, adanya keamanan kerja yang terjamin, kepuasan pekerja terhadap pekerjaan dan hasilnya, dan suasana dan iklim kerja yang bersahabat.

Hasil stepwise dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kesejahteraan yang memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap semangat kerja adalah

variabel gaji, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pakaian dinas, dana pensiun dan uang duka kematian sedangkan variabel insentif dan tunjangan hari raya memiliki pengaruh langsung yang sangat kecil terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja, namun penelitian ini masih terdapat beberapa kelemahan yaitu:

1. Generalisasi dari hasil penelitian ini terbatas pada populasi dimana penelitian dilakukan yaitu hanya di PT.Hamudha Prima Media Gagaksipat Boyolali.
2. Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya pada karyawan tetap di PT.Hamudha Prima Media Gagaksipat Boyolali.
3. Masih adanya variabel – variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini, seperti adanya perhatian terhadap pekerjaan, suasana lingkungan kerja, hubungan manusiawi yang dikembangkan di tempat kerja, kesempatan untuk maju, adanya keamanan kerja yang terjamin, dan kepuasan pekerja terhadap pekerjaan dan hasilnya.

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kesejahteraan dan semangat kerja. Artinya semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kesejahteraan pada karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja.

2. Tingkat persepsi terhadap kesejahteraan pada karyawan tetap tergolong sedang. Ditunjukkan oleh mean empirik sebesar 114,679 dan mean hipotetik sebesar 105.
3. Semangat kerja pada karyawan tetap tergolong sedang. Ditunjukkan oleh mean empirik sebesar 141,396 dan mean hipotetik sebesar 127,5.
4. Peranan tingkat persepsi terhadap kesejahteraan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 76,8%. Hal ini berarti masih ada sisa 23,2% lagi faktor – faktor yang dapat dijadikan prediktor untuk mengukur semangat kerja karyawan selain persepsi terhadap kesejahteraan.

## **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran – saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepada peneliti lain dan Ilmuwan psikologi.  
Kepada peneliti lain dan Ilmuwan psikologi yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tema yang sama penulis menyarankan :
  - a. Lebih mengontrol ruang lingkup yang lebih luas. Misalnya dengan memperluas ruang lingkup populasi, atau menambah variabel – variabel lain seperti membuat persepsi terhadap kesejahteraan agar lebih meningkat misalnya jaminan sosial, pakaian dinas, dana pensiun, dan gaji, agar hasil yang didapat lebih bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih komprehensif.
  - b. Menyempurnakan alat ukur atau skala subjek penelitian. Karena semangat kerja menyangkut semua anggota karyawan sedangkan persepsi kesejahteraan lebih bersifat individual dan sulit untuk diukur.
  - c. Subjek untuk karyawan dalam penelitian ini diambil dengan tidak mempertimbangkan jenis pekerjaan. Dengan demikian kemungkinan hasil

yang diperoleh akan berbeda seandainya subjek untuk karyawan dibatasi dengan karakteristik pekerjaan yang sejenis.

2. Kepada lembaga yang bergerak dalam masalah industri, mengingat persepsi terhadap kesejahteraan merupakan variabel yang mendukung ( berperan penting ) terhadap semangat kerja, maka individu – individu yang bekerja pada lembaga – lembaga tersebut harus mengerti dan memahami bagaimana cara meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mampu memberikan penjelasan bagi karyawan yang ingin mengetahui atau menanyakan bagaimana membentuk semangat kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan cara : selalu membaca buku – buku yang berkaitan dengan konsep – konsep tentang semangat kerja maupun kesejahteraan, menjadi individu yang menjadi teladan atau contoh nyata kepada perusahaan lain yang kesejahteraannya masih rendah.
3. Kepada perusahaan yang karyawannya di PT.Hamudha Prima Media Gagaksipat Boyolai sebagai subjek penelitian, dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat mempertahankan persepsi terhadap kesejahteraan yang sudah baik agar dalam perusahaan tidak terjadi perasaan ketidakpuasan karyawan dikarenakan adanya perasaan tidak menyenangkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara atasan dan bawahan saling mengetahui berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah, sehingga antara atasan dan bawahan akan ada perasaan saling menyenangkan.
4. Peran perusahaan agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bahwa selain persepsi terhadap kesejahteraan, masih ada beberapa faktor – faktor lagi yang dapat mempengaruhi semangat kerja, seperti faktor yang berupa materil dan berupa non materil. Faktor materil antara lain gaji, insentif, tunjangan dan tempat

kerja. Sedangkan faktor yang non materil antara lain kesempatan untuk maju, keamanan, status sosial yang diperoleh, komunikasi yang terjalin, dan ketegangan jiwa. Sehingga karyawan dapat menimbulkan kepuasan apabila terpenuhi sehingga semangat kerja dapat meningkat dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, G.A.D. 2008. Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal*. No.2, 207, Denpasar: Buletin Studi Ekonomi.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astuti, D.K dan Widyarini, N. 2009. Persepsi Keadilan, Tekanan Kerja dan Semangat Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal*. No.2, 124. Depok: Psikologi.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Personalia, edisi ke-3*. Alih bahasa Agus Dharma, SH. Jakarta: Erlangga.
- Edwin, B.F. 1993. *Manajemen Personalia, edisi ke empat*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi II*, Yogyakarta: BPF. Cetakan ke lima belas.
- Hedrastomo, G. 2010. Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal*. No.2, 10. Jakarta: Informasi.
- Marbun, D.S dan Mardhono. 2012. Analisis Persepsi dan Aspirasi Nasabah terhadap Kualitas Pelayanan BritAma. *Jurnal*. No.1, 75. Malang: JESP.