

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja

Ratih Paborong^{1)*}, Mira Labi Bandhaso²⁾, Djusniati Rasinan³⁾

^{1,2,3)} Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus

¹⁾Alamat email: ratih9314@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the significant influence of employee welfare on employee morale at the Sauan Sibarrung Tana Toraja Credit Union. The population in this research is employees who work at the Sauan Sibarrung Tana Toraja Credit Union. The number of samples in this study was 18 people from the entire population. Sampling was carried out by providing written statements or questions to respondents who worked at the Sauan Sibarrung Tana Toraja Credit Union so that they could be answered. The data analysis used is Spearman's rank correlation coefficient analysis, coefficient of determination (r^2), and t test. The research results show that the welfare provided significantly influences employee morale.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja secara signifikan. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 18 orang dari semua populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden yang bekerja di Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja agar kiranya dijawab. Analisis data yang digunakan yaitu, analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi (r^2) dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan yang diberikan secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Di era moderen ini, persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan semangat kerja agar tetap kompetitif. Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, hak berupa materi yang berhubungan dengan kebutuhan fisik dan ekonomi seperti (pendapatan yang cukup, kepemilikan aset, akses layanan kesehatan, dan pendidikan formal) maupun inmaterial yang berhubungan dengan kualitas hidup yang tidak terukur secara fisik, tetapi berdampak signifikan pada kebahagiaan dan kepuasan hidup seperti (kesehatan mental dan emosional, hubungan sosial yang baik, rasa aman, dan pengembangan diri) hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Namun, banyak perusahaan masih mengabaikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti kesejahteraan. Kondisi ini bisa menyebabkan penurunan semangat kerja, yang pada gilirannya akan berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan dan semangat kerja. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang baik, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja yang semakin

kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada keuntungan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Credit Union (CU) adalah lembaga yang dimiliki oleh sekelompok orang yang saling percaya dalam ikatan pamersatu, yang bersepakat, untuk menabung uang mereka sehingga menciptakan modal bersama guna dipinjamkan diantara sesama mereka dengan bunga yang layak untuk tujuan produktif dan kesejahteraan. Koperasi dan Credit Union memiliki banyak kesamaan sebagai lembaga keuangan berbasis anggota dan dikelola secara demokratis, tetapi ada perbedaan penting antara keduanya dalam hal tujuan, struktur, dan layanan. Nilai utama koperasi adalah gotong royong dan kekeluargaan. Sementara itu, Credit Union lebih fokus pada kesejahteraan financial anggota melalui simpan pinjam, dengan tujuan utama membantu anggotanya mencapai stabilitas keuangan, seperti yang dilakukan oleh Credit Union Sauan Sibarrung yang berfokus pada inklusi financial. Dari sisi keanggotaan, koperasi lebih terbuka untuk berbagai kalangan sesuai jenisnya, sedangkan Credit Union sering kali lebih selektif dengan anggota yang memiliki tujuan keuangan serupa dalam komunitas yang sama. Credit Unian (CU) Sauan Sibarrung menawarkan berbagai kegiatan dan layanan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya seperti simpanan dan pinjaman, pameran produk anggota, dan rapat anggota tahunan.

Kesejahteraan karyawan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan kerja karyawan, contohnya : Program kesehatan, gaji dan tunjangan, bonus kerja, pelatihan dan pengembangan, cuti dan liburan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, fasilitas karyawan, program pensiun atau tabungan karyawan, dan jam kerja fleksibel. Kesejahteraan karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung dapat dilihat dari berbagai aspek seperti: kesejahteraan psikologis, fisik, dan social. Kesejahteraan ini mencakup upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung, hubungan interpersonal yang positif. Hal ini melibatkan pengelolaan stress melalui program kesehatan mental, penyediaan fasilitas kesehatan seperti asuransi dan pemeriksaan rutin, serta penguatan solidaritas melalui kegiatan social atau komunitas internal. Dengan pendekatan holistic ini, kesejahteraan karyawan dapat terjaga secara menyeluruh, baik dari sisi emosional,fisik, maupun hubungan social.

Masalah utama yang mendasari penelitian di kantor pusat Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja adalah rendahnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari sisi kompensasi, jaminan kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, maupun pengembangan diri. Hal ini menimbulkan pertanyaan, apakah kesejahteraan karyawan yang kurang memadai berkontribusi secara signifikan terhadap rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan yang mengelola dan mengoptimalkan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Peran utama Manajemen SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan strategi bisnis dan memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang tepat. Selain perekrutan, Manajemen SDM juga bertanggung jawab dalam proses orientasi karyawan baru, pelatihan, serta pengembangan keahlian karyawan yang ada agar mereka terus relevan dengan perubahan di industri. Manajemen SDM melibatkan fungsi manajemen seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Kesejahteraan dan semangat kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi karyawan yang merasa puas dengan gaji, tunjangan,dan kondisi kerja yang nyaman. Sementara itu, semangat kerja adalah motivasi internal yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Kesejahteraan dan semangat kerja

yang tinggi diantara karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut (Taimullah, Habi; Anggraini, 2022): “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap dalam bentuk material maupun non material yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”.

(Mulyani, 2018) menyatakan bahwa: “Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal keuntungan (benefit) mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung oleh karyawan”. Jadi kesejahteraan karyawan atau yang sering disebut sebagai benefit, adalah berbagai bentuk penghargaan finansial tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji pokok dan tidak diberikan secara langsung.

Indikator kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek yang biasa memberikan gambaran tentang kualitas hidup dan kepuasan kerja mereka di tempat kerja. Menurut (Saputra, 2020) indikator yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan meliputi:

- a. Gaji / Upah
Diantaranya yaitu: gaji diatas umur, gaji sama dengan umur, gaji dibawah umur.
- b. Tunjangan
Diantaranya yaitu: tunjangan kematian, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya.
- c. Asuransi Kesehatan
Diantaranya yaitu: biaya berobat
- d. Fasilitas
Diantaranya yaitu: ruangan yang nyaman, toilet yang bersih, tempat istirahat, tempat untuk makan.
- e. Jaminan Hari Tua
Diantaranya yaitu: uang pensiun, uang pesangon

Semangat kerja adalah sikap atau motivasi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Semangat ini mencerminkan antusiasme, dedikasi, dan kesungguhan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan produktivitas yang meningkat, inisiatif dalam mengatasi tantangan, serta sikap positif terhadap rekan kerja dan lingkungan. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain suasana kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan atau pengakuan atas kinerja.

(A. Hidayat et al., 2019) mengemukakan beberapa indikator semangat kerja antara lain:

- a. Naiknya produktivitas karyawan.

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi apa tidak.

b. Tingkat absensi yang rendah

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja karena, nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

c. Labour turn-over yang menurun

Tingkat karyawan keluar masuk karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

d. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Penelitian ini untuk menganalisa hubungan antara satu variable dengan variable lainnya secara berurutan yaitu variable bebas dan variable terikat.

Variabel bebas adalah kesejahteraan karyawan (X) variable terikat adalah semangat kerja (Y).

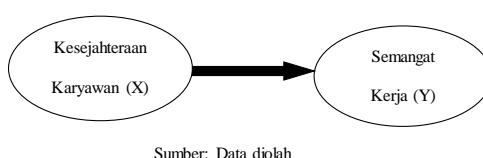
Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah Kesejahteraan Karyawan (X) meliputi gaji, tunjangan, lingkungan kerja, dan jaminan kesehatan.

Variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Semangat Kerja Karyawan (Y) indikator yang terdapat pada semangat kerja yaitu konsentrasi kerja, ketelitian, hasrat untuk maju, kebanggaan karyawan, tingkat absensi dan komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan penjelasan kedua variable diatas, variabel kesejahteraan karyawan (X) dengan variabel semangat kerja (Y) maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, "Diduga bahwa

kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Credit Union Suan Sibarrung Tana Toraja".

3. METODOLOGI

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Credit Union Suan Sibarrung Tana Toraja dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut memenuhi karakteristik untuk mendapatkan gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 1 bulan.

(Prod et al., 2017) menyatakan: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Credit Union Suan Sibarrung Tana Toraja sejumlah 18 orang.

Dalam penelitian ini, metode analisis data digunakan untuk menguji hubungan antara kesejahteraan dengan semangat kerja. Salah satu teknik analisis yang diterapkan adalah metode statistik yang sesuai dengan jenis data yang diperoleh. Untuk itu, digunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* yang dijelaskan pada bagian berikut.

Dalam menguji hipotesis, peneliti menggunakan uji kefisien korelasi *rank sprimen* digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variable berskala ordinal, yaitu variable bebas dan variable terikat. Ukuran asosiasi yang menuntut seluruh variable diukur sekurang kurangnya dalam skala ordinal, membuat objek atau individu-individu yang dipelajari dapat dirangking dalam banyak rangkaian berturut turut. Skala ordinal atau skala urutan, yaitu skala yang digunakan jika terdapat hubungan, biasanya berbeda diantara kelas kelas dan ditandai dengan " \geq " yang berarti "lebih besar daripada". Koefisien yang berdasarkan ranking ini dapat menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*. Berikut rumus analisis korelasi tersebut (Sugiyono 2016:245).

$$rs = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Ket:

rs = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

di = Rangking Data Variabel $X_i - Y_i$

n = Jumlah Responden

Langkah-langkah dalam menghitung *rank spearman*:

- Nilai pengamatan dalam dua variable yang akan diukur hubungannya diberi peringkat. Bila data yang sama maka akan dihitung peringkat rata-rata.

- b. Tiap pasangan peringkat dihitung rata-ratanya.
- c. Perbedaan tiap tiap peringkat tersebut dikuadratkan dan dijumlahkan.
- d. Derajat keyakinan dengan taraf nyata (α) = 5%, dengan signifikan 95%.
- e. Pengukuran kekeratan hubungan *rank spearman*.

Setelah melalui perhitungan persamaan analisis korelasi *Rank Spearman*, kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan kriteria yang diteapkan yaitu dengan membandingkan nilai r_s tabel yang dirumuskan sebagai berikut.

- a. Jika, r_s hitung $\leq 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika r_s hitung $\geq 0,05$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen, dengan rumus yaitu:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Ket:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variable bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variable bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variable terikat. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variable bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Dengan yaitu:

$$th = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Ket:

Th = t hitung

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah data atau frekuensi penelitian

Jika t hitung $\geq t$ table, maka H_0 ditolak

Jika t hitung $\leq t$ table, maka H_0 diterima

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji korelasi spearman digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang berskala ordinal. Jika nilai sig $< 0,05$ artinya hipotesis diterima, jika sig $> 0,05$ artinya hipotesis ditolak.

Penyusunan Data X dan Y

No	X	Y
1	29	27
2	33	31
3	40	36
4	38	33
5	43	37
6	37	34
7	36	35
8	38	36
9	40	36
10	40	40
11	44	33
12	30	31
13	40	34
14	40	45
15	44	35
16	41	36
17	40	36
18	39	35

Jumlah (n) = 18

Menentukan Peringkat Rank

No	X	Rank X	Y	Rank Y
1	29	1.0	27	1.0
2	30	2.0	31	2.5
3	33	3.0	31	2.5
4	36	4.0	33	4.5
5	37	5.0	33	4.5
6	38	6.5	34	6.5
7	38	6.5	34	6.5
8	39	8.0	35	8
9	40	11.5	35	8
10	40	11.5	35	8
11	40	11.5	36	13
12	40	11.5	36	13
13	40	11.5	36	13
14	40	11.5	36	13
15	41	15	36	13
16	43	16	37	16
17	44	17.5	40	17
18	44	17.5	45	17

Menghitung Selisih Peringkat d_i dan kuadratnya (d_i^2)

No	X	Rank X	Y	Rank Y	d_i	d_i^2
1	29	1.0	27	1.0	0.0	0.00
2	33	3.0	31	2.5	0.5	0.25
3	40	11.5	36	13	-1,5	2,25
4	38	6.5	33	4.5	2	4
5	43	16	37	16	0	0
6	37	5	34	6.5	-1.5	2.25
7	36	4	35	8	-5	25
8	38	6.5	36	13	-6.5	42.25
9	40	11.5	36	13	-1,5	2,25
10	40	11.5	40	17	-5.5	30.25
11	44	17.5	33	4.5	13	169
12	30	2.0	31	2.5	-0.5	0.25
13	40	11.5	34	6.5	5	25
14	40	11.5	45	18	-6.5	42.25
15	44	17.5	35	8	8.5	72.25

$\sum d_i^2 = 446,01$ (hasil dari penjumlahan kuadrat selisih peringkat)

$$n = 18$$

$$n^2 - 1 = 18^2 - 1 = 323$$

maka,

$$rs = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rs = 1 - \frac{6 \times 446,01}{18 \times 323}$$

$$rs = 1 - \frac{2676,06}{5814}$$

$$rs = 1 - 0,4602$$

$$rs = 0,539$$

Nilai kolerasi Spearman adalah 0.539, yang menunjukkan kolerasi positif yang kuat antara variable X dan Y. ini berarti bahwa ketika nilai X meningkat, nilai Y juga cenderung meningkat secara signifikan.

Ada beberapa nilai pedoman dalam penentuan tingkat kekuatan korelasi variabel yang dihitung. Pedoman ini biasa digunakan dalam output yang diberikan oleh SPSS. Ketentuan nilai pedoman tersebut adalah:

Tabel 1. Interpretasi Korelasi Spearman Rank

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,25	Hubungan sangat rendah
0,26 – 0,50	Hubungan cukup
0,51 – 0,75	Hubungan kuat
0,76 – 0,99	Hubungan sangat kuat
> 0,99	Hubungan sempurna

Sumber: (Arsov et al., 2019)

Berikut hasil uji korelasi spearman yang ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Korelasi Spearman
Correlations

	Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	18
Semangat Kerja	Correlation Coefficient	.547*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	18

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2025

Pada tabel 2 menunjukan hasil nilai koefisien korelasi spearman, bahwa terdapat hubungan positif antara Kesejahteraan Karyawan (X) dan Semangat Kerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,547, dapat dinyatakan bahwa hubungannya kuat. Tingkat signifikansi (p-value) adalah 0,019 < 0,05.

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variable independen dalam menerangkan variasi variable dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variabel independen dalam menerangkan variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,539)^2 \times 100\%$$

$$= 0,290521 \times 100\%$$

$$= 29 \%$$

Dari hasil perhitungan diatas bahwa pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 29% sedangkan sisanya yaitu sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R-square sebagaimana dapat dilihat pada table 5.10 berikut:

Tabel 3
Uji Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary		
	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.312

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

Karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2025

Pada tabel 3 didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,312 yang artinya pengaruh varibel independen (X) yaitu Kesejahteraan Karyawan terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y) sebesar 35,3% dan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen yaitu kesejahteraan karyawan terhadap variable dependen yaitu semangat kerja karyawan credit union sauan sibarrung tana toraja. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table. Dari perbandingan t hitung dan t table dapat disimpulkan yaitu:

- Jika nilai Sig.(2-tailed) < 0,05 maka ada pengaruh antara kesejahteraan dan semangat kerja. (Hipotesis Diterima).
- Jika nilai Sig (2-tailed) > 0,05 maka tidak dapat berpengaruh antara variable kesejahteraan dan variable semangat kerja (Hipotesis ditolak).
- Jika nilai t hitung > t table maka ada pengaruh variable kesejahteraan terhadap variable semangat kerja, sebaliknya jika nilai t hitung < t table maka tidak ada hubungan variable kesejahteraan dengan semangat kerja.

$$\begin{aligned}
 th &= 0,539 \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}} \\
 th &= 0,539 \sqrt{\frac{18 - 2}{1 - (0,539)^2}} \\
 th &= 0,539 \sqrt{\frac{16}{1 - 29}} \\
 th &= 0,539 \times \frac{4}{\sqrt{-28}} \\
 th &= 0,539 \times -24 \\
 t &= -12,936
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t \text{ table} &= (a/2;n-k-1) \\
 &= (0,05/2;18-1-1) \\
 &= (0,025;16) \\
 &= 2,119
 \end{aligned}$$

Tabel 4

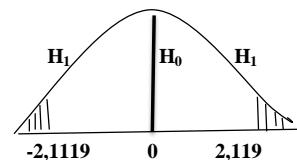
Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 14.662	6.927			2.117	.050
	Kesejahteraan Karyawan	.529	.179	.594	2.953	.009

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2025

Kurva Hipotesis



Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat pengaruh antara variabel persial adalah sebagai berikut:

Nilai signifikan Kesejahteraan Karyawan (X) sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,953 > t$ tabel $2,119$. Karena itu dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel X mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja di CU Sauan Sibarrung. Hal ini karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,547, yang dinyatakan hubungannya kuat, nilai t hitung $>$ t tabel ($2,953 > 2,119$) dan P value $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat kerja di CU Sauan Sibarrung", dapat dinyatakan diterima.

5. PENUTUP

Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil pengujian hipotesis koefisien korelasi *rank spearman*, peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antar variable kesejahteraan karyawan terhadap variable semangat kerja dan jenis hubungan antara variabel kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja cukup berpengaruh. Dalam analisis ini bernilai positif maka artinya hubungan antara kedua variable tersebut bersifat

- positif atau kata lain semakin meningkat kesejahteraan karyawan maka meningkat pula semangat kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis koefisien determinasi (*r-Square*), peneliti menyimpulkan bahwa pada variable kesejahteraan karyawan secara simultan memiliki pengaruh terhadap variable semangat kerja.
 3. Hasil pengujian hipotesis Uji t, peneliti meyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kesejahteraan karyawan dan semangat kerja pada Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja.
Melalui penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain “kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.”
- ### 5.2. Saran
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut:
1. Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menyarankan kepada pimpinan Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja, untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan semangat kerja, baik dari dalam maupun luar yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sebagai instansi penyedia pelayanan, Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
 2. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan semangat kerja agar produktivitas dan kualitas layanan semakin membaik, serta selalu mengembangkan kerja sama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok dan organisasi.
 3. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, Credit Union Sauan Sibarrung Tana Toraja sebaiknya memperkuat program kesejahteraan karyawan dengan memberikan tunjangan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja.
- Asnawi, S. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Hidayat, T., & Sungkono. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Karya Asri Mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 220–228. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/1952%0Ahttps://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/download/1952/1944>
- Mulyani, S. (2018). Pengaruh kesejahteraan dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 146–149.
- Prod, P. K., X-trail, N., Manado, W. W., X-trail, N., Manado, W. W., Penelitian, H., Produk, K., Pembelian, K., X-trail, N., Manado, W. W., Produk, K., & Pembelian, K. (2017). ISSN 2303-1174 C.J.Gerung., J.Sepang., S.Loindong. Pengaruh Kualitas Prod 5(2), 2221–2229.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>
- Saputra, Y. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru. *Skripsi*.
- Suwardi, S. (2024). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 01–10. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1130>
- Taimullah, Habi; Anggraini, I. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh. *Economica Didactica*, 3(2), 9–14. <https://jurnal.usk.ac.id/JED/article/view/30309>

DAFTAR PUSTAKA

Adolph, R. (2016). *済無No Title No Title No Title*.