

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV UNIT USAHA PKS SOSA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

SALSA BILLAH AISYAH PUTRI
NPM : 1801280031



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Persembahan

Karya Ilmiah Ini Penulis Persembahkan Kepada Kedua OrangTua, Adek, Keluarga, dan Sahabat Penulis

Ayahanda Dudi Setiawan

Ibunda Eva Irmayani

Adek Adinda Amanda, dan Nazwa Az-zahra

Sahabat-sahabat perjuangan

*Harta Yang Paling Berharga Adalah Keluarga Tiada Kebahagiaan Yang Paling Indah
Melainkan Mengukir Senyum di Wajah OrangTua*



*Sebuah Petualangan Akan Memberikan Kita Cara
Baru Dalam Memandang Kehidupan*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Salsa Billah Aisyah Putri
NPM : 1801280031
Jenjang Pendidikan : S1 (sastra satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan berjudul PENGARUH KESEJAHREAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA PKS SOSA, merupakan karya hasil asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan 29 September 2022

Yang Menyatakan



Salsa Billah Aisyah Putri

1801280031

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA PKS
SOSA

Oleh :

SALSA BILLAH AISYAH
PUTRI
NPM: 1801280031

*Telah selesai bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini
telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 27 SEPTEMBER 2022

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag., MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 27 September 2022

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Salsa Billah Aisyah Putri** yang berjudul "**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah, S.Ag., MA

Nama Mahasiswa : Salsa Billah Aisyah Putri
Npm : 1801280031
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
24.08.2022	Revisi kesimpulan penelitian	[Signature]	
27.08.2022	Tambahkan kerangka hasil respon		
27.09.2022	Revisi Abstrak - lengkapi Lampiran	[Signature]	
27.09.2022	Ace sedang naja bijan		

Medan, 29 - 09 - 2022



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

[Signature]

Uswah Hasanah, S.Ag., MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Salsa Billah Aisyah Putri**
NPM : **1801280031**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa**

Medan, 29 September 2022

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag. MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Ira Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

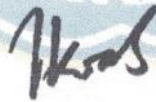
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Salsa Billah Aisyah Putri
NPM : 1801280031
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kesejahteraan karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 29 September 2022

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag., MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Salsa Billah Aisyah Putri
NPM : 1801280031
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 07/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
PENGUJI II : Drs. Sarwo Edi, MA

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI

PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0453bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge

ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

b. Huruf Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
َـِ	Fathah	Ai	a dan i
َـِـُ	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- kataba : كَتَبَ
- fa"ala : فَعِمَ
- kaifa : كَيْفَ

c. Madadah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا-	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	Dammah dan waw	ū	u dan garis di atas

Contoh :

- قَم : qāla
- زو : ramā
- قَم : qīla

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua :

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h)

Contoh :

- Rauḍah al-aifāl - rauḍatul aifāl : زوَضت ازنطب :
- al-Madīnah al-munawwarah : ان دَمَال ُؤوزة :
- jalḥah : طهحت :

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid transliterasinya ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- Rabbanā : رَبُّنَا
- nazzala : نَزَّلَ
- al-birr : الْبِرِّ
- al-hajj : الْحَجِّ
- nu''ima : نُومِي

d. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ٱ namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : الرَّجُلِ
- as-sayyidatu : السَّيِّدَةِ
- asy-syamsu : السَّمْسِ
- al-qalamu : الْقَلَمِ

e. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- | | |
|--------------|----------------|
| – ta"khuzūna | : تَدْحِرُوْ |
| – an-nau" | : اَنْئِءْ |
| – syai"un | : شَيْءْ |
| – inna | : اِنَّ |
| – umirtu | : اِيْمِرْتُوْ |
| – akala | : اَكْمْ |

f. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

g. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD. diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillara
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-lazunzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Narummunallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami`an
- Lillahi-amrujami`an
- Wallahubikullisyai`in „alim

h. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan. pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid* Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Salsa Billah Aisyah Putri, 1801280031, “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa”, Pembimbing Uswah Hasana, S.Ag., MA

Dalam penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya penurunan semangat kerja yang dilihat pada faktor variabel yaitu kesejahteraan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa sehingga dapat diambil rumusan dalam penelitian ini bahwa bagaimana karyawan dapat meningkatkan semangat kerja di tengah fenomena keadaan dan produktivitas perusahaan yang semakin tinggi yang didasarkan pada kesejahteraan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang dijadikan pengolahan data dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel X kesejahteraan berpengaruh terhadap variabel Y semangat dapat dilihat dari $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,048$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima H0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel X signifikan secara parsial terhadap Y. Dengan memiliki nilai determinan (R²) 0,065% atau sama dengan 6,5% nilai terikat variabel bebas dengan variabel terikat.

Kata Kunci : Kesejahteraan, Karyawan, Semangat Kerja

ABSTRACT

Salsa Billah Aisyah Putri, 1801280031, 'The Effect of Employee Welfare on Employee Morale at PT Perkebunan Nusantara IV Business Unit PKS Sosa', Supervisor Uswah Hasana, S.Ag., MA

This research is motivated by a decrease in morale which is seen in the variable factor, namely the welfare of employees at PT Perkebunan Nusantara IV PKS Sosa Business Unit so that the formulation in this study can be drawn that how employees can increase work morale in the midst of the phenomenon of the situation and company productivity that is getting worse. based on employee welfare. The purpose of this study was to determine the effect of employee welfare on employee morale at PT Perkebunan Nusantara IV PKS Sosa Business Unit. The number of samples used in the study were 30 respondents. The data analysis technique used to process data in research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable X welfare simultaneously affects the Y variable enthusiasm can be seen from $t_{count} 2,396 > t_{table} 2, 048$ with a significant value of $0.001 < 0.05$. Then H1 is accepted, H0 is rejected, it can be concluded that the variable X is partially significant to Y. By having a determinant value (R2) of 0.065% or equal to 6.5%, the value of the dependent variable is independent and the dependent variable.

Keywords: Welfare, Employees, Work Spirit

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin. Dengan ini penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa” yang merupakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Dudi Setiawan dan Ibunda Eva Irmayani dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Bidang Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Uswah Hasanah, S.Ag, MA selaku dosen pembimbing skripsi atas semua bimbingan, masukan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat dikerjakan dengan baik.
9. Seluruh Staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
10. Seluruh pihak PT Perkebunana Nusanatar IV Unit Usaha Sosa yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian skripsi.
11. Terima kasih untuk teman-teman terdekat saya yang selama ini membantu saya dalam tugas perkuliahan sampe akhir penyusunan skripsi ini.
12. Dan untuk teman-teman yang penulis sayangi khususnya anak Manajemen Bisnis syariah kelas A1-Pagi terima kasih atas dukungannya dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
13. Rekan-rekan angkatan 2018 Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulis dan ikhlas memberikan doa dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan harapan karena keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga secara literature bacaan. Dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu

Medan, 4 April 2022
Penulis

Salsa Billah Aisyah Putri
1801280031

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORITIS	4
A. Kajian Pustaka.....	6
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	12
C. Kerangka Pemikiran.....	16
D. Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Pendekatan Penelitian	19
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
C. Populasi dan Sampel	20
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	20
E. Teknik Pengumpulan Data.....	21
F. Instrumen Penelitian.....	23
G. Uji Prasyarat.....	25
H. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Deskripsi Intitusi	31
1. Sejarah PT Perkebunana Nusantara IV Unit Usaha PKS SOSA ...	31
2. Visi dan Misi.....	33

3. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Units Usaha PKS SOSA.....	34
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	34
1. Karakteristik Responden	34
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
C. Hasil Penelitian	36
1. Instrument Data.....	36
2. Uji Prasyarat.....	38
3. Teknik Analisa Data	39
D. Pembahasan	41
BAB V PENUTUP	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

<u>Nomor Tabel</u>	<u>Judul Tabel</u>	<u>Halaman</u>
Tabel 1	Daftar Keterlambatan Karyawan	3
Tabel 2	Daftar Fasilitas Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa	4
Tabel 3	Daftar penelitian Terlebih Dahulu	18
Tabel 4	Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian	22
Tabel 5	Operasional Variabel.....	24
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	35
Tabel 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 9	Uji Validitas Variabel Kesejahteraan (X)	37
Tabel 10	Uji Validitas Variabel Semangat (Y)	37
Tabel 11	Uji Reabilitas	38
Tabel 12	Hasil Pengujian Normalitas	39
Tabel 13	Hasil Uji Determinasi R^2	40
Tabel 14	Hasil Pengujian t	41

Daftar Gambar

<u>Nomor Gambar</u>	<u>Judul Gambar</u>	<u>Halaman</u>
Gambar 1	Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 2	Logo PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa	33
Gambar 3	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan sangat didukung oleh kesatuan dan keselarasan dari keseluruhan komponen yang ada dalam perusahaan yang mampu memberikan respon yang positif terhadap perusahaan. Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan. Perusahaan juga seharusnya menyadari bahwa kebutuhan karyawan semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. (Ahyari 2006)

Kesejahteraan karyawan menurut UU no 13 Tahun 2003 pasal 1 tentang Ketenaga kerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau 28 keperluan yang bersifat jasmanian dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan terbagi menjadi dua, yaitu keajahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. (Ishak 2012:202).

Kesejahteraan penting untuk diberikan kepada karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan agar semakin meningkat.

Dalam tercapainya semangat kerja karyawan yang baik pasti adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dari semangat kerja tersebut, misalnya saja dari faktor kesejahteraan kerja karyawan. faktor tersebut akan berkaitan dan memberikan kontribusi yang besar dalam rendah dan tingginya semangat kerja karyawan. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi dan dapat meningkatkan semangat kerja pada organisasi. Karena jika tingkat semangat kerja karyawan yang rendah pasti dalam menjalankan pekerjaan atau aktifitas perusahaan jadi tidak efisien. Semangat kerja adalah “suatu suasana kerja yang bersifat positif pada perusahaan dan dapat terungkap dalam sikap individual atau kelompok yang mendukung semua aspek kerja termasuk didalam ruang lingkungan kerja, kerjasama dengan orang lain secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi”. (Davis 2010:105)

PT. Perkebunan Nusantara IV PKS sosa adalah salah satu perusahaan yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, fasilitas dan pelayanan. Dan didalam aktivitasnya perusahaan menerapkan hubungan antar manusia (Human Relation) dimana hubungan ini dapat melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, yang dapat mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif. Untuk mencapai tujuan bersama maksudnya dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV PKS sosa bahwa terjadi permasalahan yang dihadapi yaitu turunnya semangat kerja dilihat dari faktor kesejahteraan. Adapun permasalahan dari semangat kerja yaitu adanya ketidak disiplinnya karyawan dalam keterlambatan masuk kerja. Karyawan sering tidak hadir dalam bekerja dan mengakibatkan turunnya tingkat absensi karyawan. Maka dari itu dengan adanya masalah tersebut pasti akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Bulan	Keterlambatan	
	Hari	Persentase %
Januari	3	17,64%
Februari	2	8,3%
Maret	3	15,78%
April	2	8%
Mei	2	12,5%
Juni	3	16,66%
Juli	2	10,52%
Agustus	2	11,11%
September	4	22,22%

Tabel 1. Daftar Keterlambatan Karyawan

Sumber: hasil survei data dari staff bagian absensi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa Tahun: 2022

Dari data diatas sangat jelas keterlambatan pada bulan Januari sampai dengan bulan September masih banyak yang memperlambat waktu dalam kehadiran dan kedisiplinan pada saat bekerja dalam sebulan ada sekitar 3 sampai 4 orang yang terlambat bekerja. Pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab para karyawan dan peraturan lainya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengakibatkan kegagalan pencapaian target pada perusahaan.

Selain itu permasalahan pada PT Perkebunan Nusantara IV PKS Sosa untuk faktor kesejahteraan kerja yaitu rendahnya kesejahteraan kerja karyawan pada pemberian penghargaan kerja karyawan yang kurang memadai. Masih banyak karyawan berprestasi yang dibiarkan saja tanpa diberikan penghargaan oleh perusahaan karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan.

Adapun permasalahannya pemberian fasilitas kerja yang kurang lengkap mulai dari perlengkapan dan peralatan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian fasilitas kerja yang tidak memenuhi pasti dalam melakukan produktivitas kerja dapat membahayakan karyawan atau tidak memberikan kenyamanan pada karyawan.

Tabel 2.

**Daftar Fasilitas Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS
Sosa**

No	Fasilitas	Keterangan Ada/Tidak Ada
1	Komputer	Tidak ada
2	Ac	Ada
3	Mesin Print	Ada
4	Musolah	Ada
5	Pos Satpam	Ada
6	ATM	Ada
7	Telepon Kantor	Tidak ada
8	Toilet	Ada
9	Kantin	Ada
10	Perumahan	Ada
11	Taman	Ada
12	Klinik	Ada
13	Area Parkir	Ada
14	Loker	Ada

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

Dapat dilihat dari tabel diatas yaitu data fasilitas-fasilitas kerja yang berikan oleh perusahaan kepada karyawan PT Dua Kelinci. Disimpulkan bahwa pemberian fasilitas kerja untuk bekerja atau terutama pada bagian komputer, dan telepon kantor tidak disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, saya tertarik untuk meneliti secara mendalam sehingga saya memutuskan untuk mengambil judul penelitian yaitu, “pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV PKS Sosa.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang dapat ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Ketidakterdisiplinnya karyawan dalam keterlambatan masuk kerja
2. Kurangnya perhatian dari pihak perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi yang dibiarkan saja tanpa diberikan penghargaan
3. Kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Mahasiswa dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan skripsi yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Syariah.
 - b. Dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan.
 - c. Mahasiswa dapat menjadikan penelitian sebagai bahan referensi.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 - a. Dapat menambah referensi lapangan pekerjaan untuk lulusan-lulusan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 - b. Dapat menjadi literatur atau acuan dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

- a. Dapat menjalin hubungan baik antara PT Perkebunan Nusantara IV Usaha Unit PKS Sosa dengan Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara dan mahasiswa peneliti.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan yang ada pada perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka Penulis Menyusun Sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi latar belakang indentifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini memaparkan teori-teori, kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hopitesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab ini berisi pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji prasyarat dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini berisi penelitian, temuan penelitian dan hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada Bab ini berisi Kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Kesejahteraan Karyawan

a. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (fringe benefits). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Perusahaan juga harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar pegawai didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap pegawai, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Rini Astuti (2018:40)

Pengertian kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja. Sedangkan dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa: “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat”. (Malayu S.P Hasibuan 2000:190)

Kesejahteraan menjadi dibagi dua yaitu kejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan langsung merupakan penghargaan yang diberikan berupa gaji dan upah yang dibayar secara tetap berdasarkan

jangka waktu yang tetap serta pemberian insentif yang diberikan untuk memberikan dorongan karyawan supaya produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya berubah. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung yaitu memberikan keuntungan/manfaat yang lain kepada pekerja selain gaji/upah dan bonus yang dapat berupa barang atau tunjangan. Ishak (2012:202)

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dan program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. (Hendra Eka 2005)

Dari penjelasan diatas tentang pengertian kesejahteraan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa bahwa kesejahteraan karyawan merupakan pemberian bonus atau insentif dari organisasi kepada para karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dalam aktivitas perusahaan yang dapat bermanfaat untuk karyawan baik dalam hal pekerjaan atau pribadi.

b. Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Seharusnya program kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawainya dapat digunakan secara bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan yang efektif serta program kesejahteraan sebaiknya sama dengan ketentuan yang telah dibuat perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapaun tujuan dari kesejahteraan kerja dapat dilihat dibawah ini menurut (Malayu S.P. Hasibuan 2000:187):

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan dengan perusahaan.
- 2) Untuk memberikan kenyamanan dan pemenuhan kebutuhan hidup bagi pegawai dan keluarganya.

- 3) Dapat memotivasi gairah atau semangat kerja, disiplin dan produktivitas karyawan.
- 4) Membesarkan penurunan tingkat absensi dan *labour turn over*.
- 5) Untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan tentram.
- 6) Dapat membantu lancarnya kegiatan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Faktor-Faktor Kesejahteraan Kerja

Sebenarnya banyak sekali faktor kesejahteraan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan. (Achour et al., 2011) mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki tiga faktor yaitu dibawah ini.

- 1) Kepuasan kerja (*job satisfaction*)
- 2) Kepuasan keluarga (*family satisfaction*)
- 3) Kepuasan hidup (*life satisfaction*)

d. Langkah-langkah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan juga dapat melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya sebagai berikut:

1) Prioritaskan Kesehatan Karyawan

Memprioritaskan kesehatan merupakan faktor penting dalam kesejahteraan karyawan. Menyediakan asuransi kesehatan yang dapat dengan mudah diakses oleh setiap karyawan merupakan salah satunya. Pemerintah sendiri memiliki program BPJS kesehatan yang biasanya dibayarkan oleh setiap perusahaan untuk karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan penambahan fasilitas kesehatan lain, seperti check up secara rutin secara rutin untuk semua pegawai. Pihak kantor juga harus menyediakan fasilitas kantor. Menjamin kesehatan pegawai baik secara fisik dan mental adalah hal penting yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. (Nisa, 2019)

2) Meningkatkan Lingkungan Kerja

Dalam hal ini meningkatkan lingkungan kerja dapat dimulai dari lingkungan kantor tiap perusahaan. Menyediakan kantor yang kondusif dan nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan level produktifitas. Lingkungan yang nyaman menyebabkan karyawan lebih senang dan merasa puas bekerja di perusahaan. Ruangan kantor yang dirancang dengan baik dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pihak perusahaan dapat menyediakan meja yang stabil dan kursi kantor yang nyaman.

e. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama. (Panggabean 2002:96) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas
- 2) Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, kaferia, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.
- 3) Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu jaminan kesehatan, jempunan karyawan, asuransi, dan kredit rumah.

f. Pandangan Islam Terhadap Kesejahteraan

Sejahtera" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah "aman, sentosa dan makmur atau selamat (terlepas) dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya." dilihat dari pengertiannya, sejalan dengan pengertian "Islam" yang berarti selamat, sentosa, aman, dan damai. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa masalah kesejahteraan sejalan dengan misi

Islam itu sendiri. Misi inilah yang sekaligus menjadi misi Nabi Muhammad Saw, sebagaimana dinyatakan dalam ayat yang berbunyi :

إِنَّمَا قُلُّ يُوحَىٰ إِلَيْكُمْ إِلَهًا وَاحِدًا إِلَهُ أَنْتُمْ فَهَلْ مُسْلِمُونَ

Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Sungguh apa yang diwahyukan kepadaku ialah bahwa Tuhanmu adalah Tuhan Yang Maha Esa, Maka apakah kamu telah beserah diri (kepada-Nya)? (Q.S. Al-Anbiya’: 108).

Dilihat dari segi kandungannya, terlihat bahwa seluruh aspek ajaran Islam ternyata selalu terkait dengan masalah kesejahteraan sosial. Hubungan dengan Allah misalnya, harus dibarengi dengan hubungan dengan sesama manusia (habl min Allâh wa habl min an-nâs). Demikian pula anjuran dengan melakukan amal saleh, yang di dalamnya termasuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Selanjutnya, ajaran Islam yang pokok (Rukun Islam), seperti mengucapkan dua kalimat syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji, sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Orang yang mengucapkan dua kalimat syahadat adalah orang yang menegaskan komitmen bahwa hidupnya hanya akan berpegang pada petunjuk Allah dan Rasul-Nya. Karena, tidak mungkin orang mau menciptakan ketenangan jika tidak ada komitmen iman dalam hatinya. Demikian pula ibadah shalat (khususnya yang dilakukan secara berjama’ah), juga mengandung maksud agar mau memperhatikan nasib orang lain. (Departemen Agama RI 2007)

Dari penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa setiap manusia harus saling bantu-membantu karena kita tidak terlepas dari yang namanya bermasyarakat jadi apabila didalam lingkungan masyarakat itu telah memberikan perhatian, rasa nyaman, aman, sentosa, makmur dan tidak membahayakan satu sama lainnya, maka tentunya masyarakat dilingkungan tersebut tidak akan merasa resah atau khawatir sehingga memberikan rasa termotivasi dan gairah dalam melakukan aktivitasnya.

2. Semangat Kerja

2. Pengertian Semangat Kerja

Pada dasarnya semangat kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda – beda sesuai dengan nilai ataupun aturan yang berlaku pada dirinya. Setiap organisasi berusaha agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan, untuk itu pimpinan perlu mencari dan solusi menimbulkan semangat kerja karyawan. Dan untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pendapat para ahli pengertian semangat kerja. (Dahrani et al., 2022) Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidak puasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. (Ibid 2003)

Dari penggambaran semangat kerja di atas ada beberapa pengertian semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu, menurut (Hariyanti 2005:155) semangat kerja adalah sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Selain itu menurut (Hasibuan 2009:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selain itu menurut (Moekijat 2007:130) yang dikutip dari Alexander Leighten mengungkapkan arti semangat kerja sebagai berikut ini. Semangat atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. ”Bekerja sama, menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan “giat dan konsekuen, menunjukkan cara

untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. “Tujuan bersama, menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang mereka semua menginginkannya.

Jadi dari pengertian beberapa ahli diatas untuk definisi dari semangat kerja dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh satu orang/lebih secara sungguh-sungguh untuk menghasilkan apa yang mereka inginkan bersama sehingga terciptanya suatu hasil yang memuaskan.

3. Pentingnya Semangat Kerja

Menurut (Tohardi 2002: 425). Ada beberapa alasan mengapa pentingnya semangat kerja bagi perusahaan dibawah ini:

- 1) Bila adanya semangat kerja yang tinggi dari tenaga kerja maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat dituntaskan pada waktu yang lebih singkat atau cepat.
- 2) Apabila dengan semangat kerja yang penuh, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak masuk kerja karena malas kerja.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi dapat memperoleh laba dari sudut angka kerusakan, karena dapat diketahui bahwa semakin karyawan tidak puas untuk bekerja, semakin tidak semangat kerja pula karyawan tersebut sehingga akan mengakibatkan tingkat kerusakan yang besar.
- 4) Selain itu jika ada semangat kerja yang tinggi, otomatis dapat membuat karyawan lebih nyaman (betah) dalam bekerja, dengan begitu kemungkinan kecil karyawan itu akan pindah bekerja atau melakukan perpindahan kerja dan memutuskan untuk menetap bekerja di perusahaan tersebut

G. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja karyawan merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan dan

sentiment karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Menurut Lateriner yang dikutip oleh (Tohardi 2012:431), menyampaikan bahwa indikator-indikator dari semangat kerja dapat diukur dengan beberapa cara dibawah ini :

- 1) Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pimpinan dalam menerapkan peraturan-peraturan perusahaan.
- 3) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan kerjanya.
- 4) Kesadaran akan tanggung jawab dengan pekerjaannya.

(Tohardi 2012:431) juga menyampaikan bahwa ada 5 tindakan tegas dari pihak pimpinan untuk mendapatkan semangat kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memberi tahu kepada setiap pekerja bagaimana keadaanya.
- 2) Tentang perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi diri mereka.
- 3) Menggunakan kemampuan tiap orang dengan sebaik-baiknya sesuai cara penempatan karyawan dalam melakukan aturan-aturan.

H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut (Handoko 1996:251) menyampaikan pendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- 1) Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia saling berhubungan satu dengan yang lain baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dimanapun mereka berada sehingga memudahkan mereka dalam penyampain informasi.

- 2) Motivasi

Keahlian seorang manajer dalam memberikan motivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu

dengan cara bagaimana manajer tersebut dapat mendorong para karyawannya supaya pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat sehingga menciptakan suatu prestasi kerja.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para tenaga kerja untuk dapat bekerja baik tanpa adanya hal sesuatu yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah atau tidak semangat dalam bekerja. Ada pula dari hal tersebut yang berperan aktif dalam menciptakan semangat kerja adalah keadaan kerja yang mendukung, karena karyawan akan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk tujuan yang baik.

I. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut (Alex S. Nitisemito 1996 : 101-108) cara meningkatkan semangat kerja karyawan, baik yang bersifat material maupun non material adalah sebagai berikut:

- 1) Pemberian gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Harga diri perlu diperhatikan
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 5) Berikan kesempatan mereka maju
- 6) Perasaan aman menghadapin masa depan perlu diperhatikan
- 7) Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- 8) Fasilitas yang menyenangkan

B. Kajian Penelitian Terhadulu

Dalam penelitian ini ada beberapa referensi jurnal penelitian terdahulu yang saya jadikan sebagai pedoman untuk penulisan penelitian ini. Jurnal pertama, Betniar Purba (2017) , tentang Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan . Dalam jurnal Penelitian ini terbukti dari hasil uji t, yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap

semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan, dapat diterima pada tingkat signifikansi 5 persen. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,826, artinya kesejahteraan karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,683, artinya semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesejahteraan karyawan sebesar 68,3% sedangkan 31,7% lagi dijelaskan oleh faktor lain seperti promosi jabatan dan pemberian insentif. Hubungannya yaitu sama dengan penelitian yang saya ambil bahwa melakukan penelitian pada variabel kesejahteraan terhadap semangat kerja.

Jurnal kedua yaitu, Agustin Riyan Pratiwi, Febi Firgiyani (2021) tentang Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. Dalam jurnal penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan pengujiannya menggunakan uji F test dan t test. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori tinggi, kesejahteraan pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, Semangat kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. Hubungannya yaitu sama dengan penelitian yang saya ambil bahwa melakukan penelitian pada variable independen kesejahteraan dan variable dependen terhadap semangat kerja. Jadi jurnal tersebut saya jadikan acuan penulis penelitian.

Jurnal ketiga yaitu, Dewi andriani, Bayu hari prasojo dan Machfudz Efendi (2017) tentang pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krembung-Sidoarjo. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh secara persial pada variable tingkat kesejahteraan, dan lingkungan kerja tidak berpengeharuh signifikan terhadap semangat kerja di SMK Islam

Teruna 1 Krembung. Sedangkan variable komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hubungannya saling berkaitan, karena penelitian sebelumnya meneliti tentang variabel kesejahteraan terhadap semangat kerja dan begitu juga dengan penelitian yang saya ambil yaitu tentang kesejahteraan terhadap semangat kerja.

Jurnal keempat yaitu, Try Samuel Hotman Zagoto (2018) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan, karena terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan Kesejahteraan yang diberikan juga diterima baik oleh karyawan akan menghasilkan Semangat Kerja Karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh dari hasil uji analisis linier berganda, uji F/simultan.

Jurnal kelima yaitu, Komang Ary Pratiwi, Ni Luh W. Sayang Telagawathi, Ni Luh Putu Erma Mertaningrum dan Made Putri Ariasih (2019). Tentang pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan rsup sanglah Denpasar-bali. Dalam penelitian ini Hipotesis yang menyatakan bahwa Program Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar ternyata terbukti. Dengan demikian, apabila program kesejahteraan karyawan semakin ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan pun semakin meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar ternyata terbukti. Jika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan benar, maka produktivitas kerja pun semakin meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa Faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar ternyata terbukti.

Dari uraian penjelasan diatas tentang penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dapat disimpulkan dan dipaparan dalam table berikut:

Table 3.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Betniar Purba (2017)	Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan	pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,696 yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya, artinya setiap perubahan kesejahteraan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,696. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan
2	Agustin Riyan Pratiwi, Febi Firgiyani (2021)	Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja.	Menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori tinggi, kesejahteraan pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi
3	Dewi Andriani, Bayu hari prasojo dan Machfudz Efendi (2017)	Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat	Terdapat pengaruh secara parsial pada variable tingkat kesejahteraan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh

		Kerja Karyawan Di SMK 1 Islam Taruna Krembung-Sidoarjo	signifikat terhadap semangat kerja
4	Try Samuel Hotman Zagoto (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru).	Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan, karena terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan Kesejahteraan yang diberikan juga diterima baik oleh karyawan akan menghasilkan Semangat Kerja Karyawan
5	Komang Ary Pratiwi, Ni Luh W.Sayang Telagawathi, Ni Luh Putu Erma Mertaningrum dan Made Putri Ariasih (2019).	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RUSP Sanglah Denpasar-Bali	Program Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja

C. Kerangka Pemikiran

kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan merupakan bentuk nyata bahwa perusahaan peduli terhadap karyawannya, dengan tujuan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. (Hasibuan 2007:188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu :

- a. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis. Diantaranya yaitu ; uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian

- b. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas. Diantaranya yaitu ; sarana rohani / tempat ibadah, cuti, dan izin.
- c. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan Diantaranya yaitu ; jaminan kesehatan dan kredit rumah

Disamping faktor kesejahteraan, semangat kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Semangat kerja merupakan satu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa. Adapun Indikator-indikator dari semangat kerja menurut (Anwar 2002:180) yaitu :

- a. Konsentrasi kerja. Dimana dalam keadaan bekerja pikiran karyawan akan selalu terpusat pada pekerjaan yang dilakukan.
- b. Ketelitian. Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburu-buru, berhati-hati, dan mengurangi jumlah kesalahan.
- c. Hasrat untuk maju. Berkeinginan untuk lebih berprestasi, jauh lebih baik lagi dan tidak pernah puas terhadap apa yang didapat (selalu ingin tahu).
- d. Tingkat Absensi. Jumlah kehadiran yang sesuai dengan keadaan.
- e. Tanggung jawab Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya, tidak ditumpuk-tumpuk, dan berani menanggung setiap apa yang telah dilakukan.

Dalam penjelasan diatas maka penelitian ini penulis membuat skema. Skema di bawah ini menggambarkan terdapat pengaruh antara 1 variabel independen (X) yaitu : Kesejahteraan Karyawan (X), mempengaruhi 1 (satu) variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y) dan sebaliknya bahwa 1 (satu) variabel dependen dipengaruhi oleh 1 (satu) variabel independen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.





Gambar 1: Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang dijabarkan di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

- H0 : Kesejahteraan karyawan yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang teliti (Sugiyono 2004:1).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di kantor PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa. Adapun waktu penelitian yang dimulai pada Bulan Maret 2022. Secara ringkas jadwal kegiatan dan waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 4
Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan dan Minggu																											
	Maret 2022				April 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																												
Penyusunan Proposal																												
Bimbingan Proposal																												
Seminar Proposal																												
Penyebaran Kuesioner																												
Pengelolaan Data																												
Bimbingan Skripsi																												
Sidang Skripsi																												

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2004:72) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 150 orang pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa.

2. Sampel

Menurut (Hasan 2002:58) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel sebanyak 30 orang yang kurang dari 100. Biasanya populasi yang dilakukan kurang dari 100 namanya sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. (Uma Sakaran 2006)

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan aspek yang penting dari suatu penelitian, karena dengan variabel, peneliti dapat melakukan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X) yaitu kesejahteraan karyawan, dan variabel (Y) semangat kerja. Variabel-variabel tersebut kemudian di operasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Menurut (Sugiyono 2004) mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variable dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel independent (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas yang diduga dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan (X).
- b. Variabel dependent (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel diduga terpengaruh dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional Varibel

Definisi variabel dan operasionalisasi variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5
Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian dan Deskripsi	Indikator	Sub Indikator
1	Kesejahteraan yaitu balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. (Hasibuan, 2007:185)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesejahteraan Bersifat Ekonomis - Kesejahteraan Bersifat Fasilitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Uang pensiun - Bonus - Pakaian dinas - Tunjangan hari raya - Uang duka - Tempat ibadah - Cuti - Izin
2	Semangat Kerja yaitu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat /jiwa, kegembiraan pekerja yang menunjuk kepada iklim dan suasana pekerja. (Anwar 2002:180)	<ul style="list-style-type: none"> - Konsentrasi kerja - Ketelitian - Hasrat untuk maju - Kebanggaan karyawan - Kepuasan karyawan - <i>Labour turn over</i> - Tingkat absensi - Tanggung jawab - Lancarnya aktivitas 	

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Arikunto 2012) metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2002). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner terbuka.

Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang *valid* dan *reliable*. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan *instrument* yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu :

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. N : Netral
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

Masing – masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

- a. SS = 5
- b. S = 4
- c. N = 3
- d. TS = 2
- e. STS = 1

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2012), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon)

F. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan dengan cara antara lain observasi, pengumpulan dan pengamatan langsung ke perusahaan mengenai seperti aktivitas kerja karyawan. Wawancara pengumpulan data dengan cara-cara tanya jawab langsung, terbuka dan efektif tentang semangat kerja kepada karyawan, pimpinan perusahaan yang. Seterusnya dokumentasi data terkumpul dengan jalan melihat kembali sumber yang lalu baik berupa angka atau keterangan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan yang berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, dan sejarah instansi tersebut. Terakhir data di dapat dengan kuesioner sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal lainnya yang diketahui.

kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Melalui pengolahan data primer dengan mengacu pada hasil jawaban kuisisioner yang disebar, oleh sebab itu semua jawaban yang dimuat oleh responden dengan pernyataan dari semua indikator-indikator dalam variabel akan diukur berdasarkan dengan Skala Likert.

1. Pengujian Intrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan uji reabilitas. Selain itu dengan dalam uji instrumen penelitian ini dilakukan *try out* atau uji coba sebanyak 30 responden. Dalam uji coba ini

dilakukan oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa sebanyak 30 karyawan atau responden.

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2006) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0.5 maka proses analisis dapat dilanjutkan.

Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0.5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0.5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0.5. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah:

$$R_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefesoensi korelasi X dan Y

N = jumlah responden

X = skor tiap item

Y = skor total

Validitas data diukur dengan menggunakan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel, dan nilai positif maka butir

pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali 2006) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah *uji statistic Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* adalah:

$$R_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

R_n = Reabilitas Intrusmen

k = Banyak Butir Pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σt^2 = Varians Total

Kriteria penilaian uji reliabilitas menurut (Ghozali 2006) yaitu, suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

G. Uji Prasyarat

Berdasarkan pembahasan uji prasyarat sangat dibutuhkan seseorang dalam rangka menguji hipotesis statistik yang diajukan. Uji prasyarat yang dihunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Uji parametrik misalnya,

mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (variabel Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (variabel X) yang diketahui

Dalam penelitian ini Saya menggunakan program aplikasi komputer SPSS, SPSS adalah program komputer yang dipakai untuk analisis statistik. SPSS adalah kependekan dari *Statistical Package for the Social Sciences*. SPSS sangat populer di kalangan peneliti dan statistikawan untuk membantu melakukan perhitungan terkait analisis data. Analisis ini dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat.

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X1 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2), nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

c. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 diterima).
- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 ditolak).

Apabila nilai t hitung lebih $>$ nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen J. Supranto (dalam Syafrina, 2017:9).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah PT Perusahaan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. Dalam proses pengolahan, PTPN IV memiliki 16 Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total 635 ton Tandan Buah Segar (TBS) perjam, 2 unit Pabrik Teh dengan kapasitas total 155 ton Daun Teh Basah (DTB) perhari, dan 2 unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapasitas 405 ton perhari.

Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

PTPN IV Medan sebagai pelopor utama pembukaan areal kelapa sawit di Kecamatan Hutaraja Tinggi yang tadinya merupakan Padang Ilalang dan Hutan yang tidak produktif dengan keberadaan PTPN IV di Kecamatan Hutaraja

Tinggi areal berubah menjadi tanaman Kelapa Sawit yang terdiri dari tanaman Kebun Inti dan Plasma. Sasaran utama adalah untuk meningkatkan taraf hidup para petani tradisional melalui Pola PIR (Perkebunan Inti Rakyat) yang berkaitan dengan program Pemerintah melalui Departemen transmigrasi. Dengan keberadaan PTPN IV di Kecamatan Hutaraja tinggi secara tidak langsung masyarakat Sosa yang tadinya belum mengetahui tata cara bercocok tanam dan kegunaan Kelapa Sawit, saat ini masyarakat Sosa yang bukan petani PIR Trans sudah menanam lahannya dengan tanaman kelapa sawit, bahkan tanaman semula karet telah di konversi dengan tanaman kelapa sawit.

Wilayah Padang Bolak/Padang Lawas yang didalamnya termasuk Barumon Sosa mempunyai iklim kering, selama ratusan tahun digarap oleh penduduk dengan sistem ladang berpindah, disamping itu merupakan penggembalaan ternak secara tradisional, hal tersebut menyebabkan ekosistem tidak dapat dipertahankan mengakibatkan kelestarian Sumber Daya Alam semakin merosot sehingga wilayah Padang Bolak/ Padang Lawas berubah menjadi Savana. Keadaan tersebut membuat lokasi Padang Bolak terpilih sebagai objek Pembangunan Kebun Inti dan Plasma.

PIR Trans Sosa berlokasi di Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas, Propinsi Sumatera Utara. Jarak dari Kantor Direksi Medan \pm 625 KM, dari Kota Kabupaten Sibuhuan \pm 35 Km dan dari kota Kecamatan Panyabungan \pm 15 Km. Adapun dasar pembangunan Kebun Inti dan Plasma :

1. Surat PNP VII (saat ini PTPN-IV) kepada Gubernur KDH Tingkat I Propinsi Sumatera Utara No. 07.07/X/280/1983 tanggal 31 Januari 1983
2. Surat Menteri Muda Urusan Peningkatan Produksi Tanaman Keras No. 44/Menmud/UPPTK/V/1983, tanggal 21 Mei 1983
3. Tindak lanjut dari Surat Menteri Muda Urusan peningkatan Produksi tanaman keras tersebut, PNP VII (saat ini PTPN-IV) melalui surat-surat No.07.07/X/280/1983 tanggal 29 Agustus 1983 dengan perincian sebagai berikut :

- a. Untuk Kebun Inti seluas 24.000 Ha
- b. Untuk Kebun Plasma seluas 24.000 Ha

Pemerintah Daerah Tingkat II Tapanuli Selatan melalui Surat No. 133338/22/1983, tanggal 04 Oktober 1983 telah menyetujui permohonan Pembangunan Kebun Inti dan Plasma seluas 48.000 Ha di Kecamatan Sosa Kabupaten Tapanuli Selatan.



Gambar 2 Logo PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa
Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

2. Visi dan Misi

a. Visi

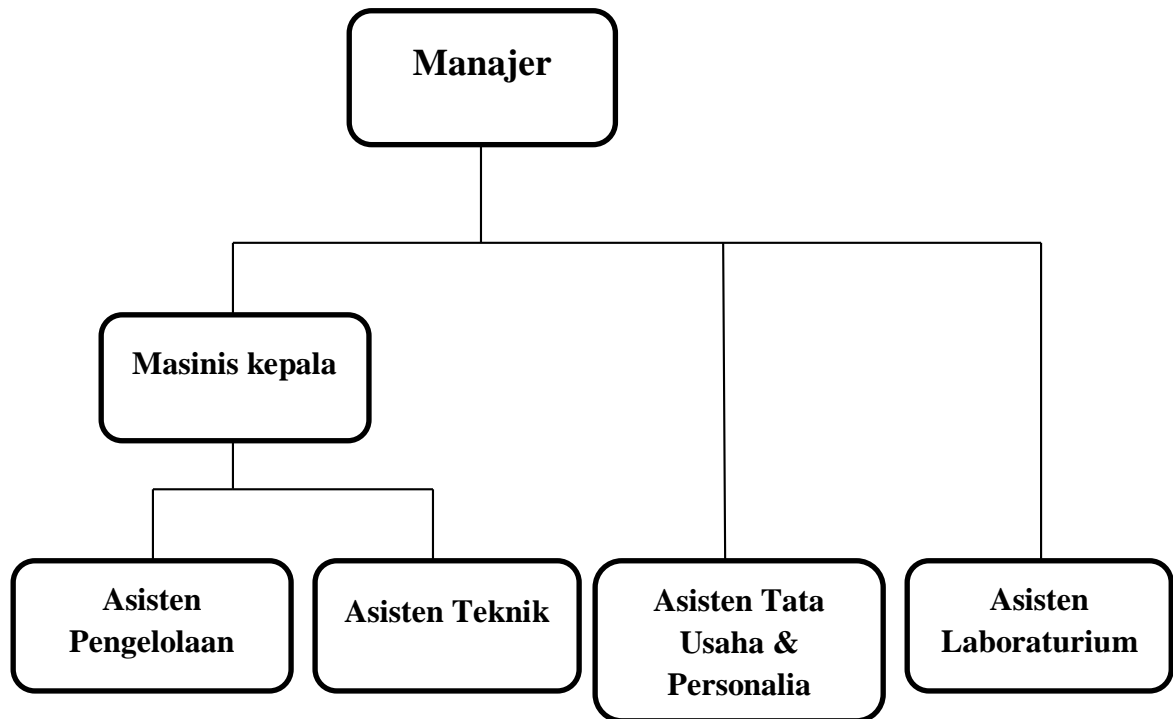
” Menjadi Perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya asaing kelas dunia serta berkontribusi berkesinambungan ”

b. Misi

- 1) Mengelola dan memberikan imbal hasil yang terbaik pemegang saham.
- 2) Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan.
- 3) Menyelenggarakan usaha agribisnis yang unggul, inovatif, dan berkelanjutan.
- 4) Mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan sejahtera.

3. Struktur Organisasi

Setiap pelaksanaan pekerjaan pada suatu Perusahaan tidak akan dapat diselesaikan oleh seseorang penanggung jawab saja, sehingga dibutuhkan struktur organisasi agar adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam pencapaian tujuan Perusahaan.



Gambar 3 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

Sumber : PT. Perkebunan Nusanatar IV Unit Usaha PKS Sosa

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang diambil pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa di Kabupaten Padang Lawas. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden atau karyawan. Adapun karakteristik dari sampel penelitian ini yaitu, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data yang masuk bisa dilihat jika responden yang mengisi kuisisioner jumlah jenis kelamin laki-laki sama jumlahnya dengan kelamin perempuan.

Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil karakteristik yang diberikan pelanggan.

Tabel 6

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentasi (%)
1.	Laki-Laki	15	50%
2.	Perempuan	15	50%
Total		30	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2022)

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan bagian produksi kacang atom PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa ditunjukkan pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Responden	Presentase
25-35 tahun	4	13,3%
36-46 tahun	10	33,3%
>47 tahun	16	53,4%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Jadi dari hasil tabel di atas bahwa responden pada karyawan PT Dua Kelinci berdasarkan karakteristik usia 25-35 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 13,3%, untuk usia 36-46 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase sebesar 33,3%, usia > 47 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase sebesar 53,4%. Artinya usia karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa rata-rata berumur sekitar >47 tahun dibuktikan dengan hasil kuesioner berdasarkan karakteristik responden usia.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan ditunjukkan pada tabel 4.3.

Table 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik	Responden	Presentasi
SD	3	10%
SMP	1	3,3%
SMK/SMA	19	63,3%
Diploma	2	6,7%
Sarjana	5	16,7%
Total	30	100%

Jadi dari hasil tabel di atas bahwa responden pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir untuk SD sebanyak 3 responden (10%), SMP sebanyak 1 responden (3,3%), SMK/SMA sebanyak 19 responden (63,3%), Diploma sebanyak 2 responden (6,7%) dan Sarjana sebanyak 5 responden (16,7%). Sehingga rata-rata sampel pada pendidikan terakhir adalah SMK/SMA sebesar 19 responden.

C. Hasil Penelitian

1. Instrumen Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat diukur dengan menggunakan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid. Hasil pengujian validitas data untuk setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut ini.

1) Variable Kesejahteraan (X)

Hasil dari uji validitas untuk variabel kesejahteraan (X1) menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 9

Uji Validitas Variabel Kesejahteraan (X)

Pertanyaan	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,436	0,361	Valid
2	0,464	0,361	Valid
3	0,509	0,361	Valid
4	0,634	0,361	Valid
5	0,726	0,361	Valid
6	0,784	0,361	Valid
7	0,592	0,361	Valid
8	0,385	0,361	Valid
9	0,412	0,361	Valid
10	0,414	0,361	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari data di atas terlihat bahwa variabel kesejahteraan (X) mempunyai status yang valid yaitu nilai rhitung > rtabel.

2) Variable Semangat (Y)

Hasil dari uji validitas untuk variabel semangat (Y) menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 10

Uji Validitas Variabel Semangat (Y)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,683	0,361	Valid
2	0,428	0,361	Valid
3	0,706	0,361	Valid
4	0,415	0,361	Valid
5	0,476	0,361	Valid
6	0,483	0,361	Valid
7	0,545	0,361	Valid
8	0,689	0,361	Valid
9	0,598	0,361	Valid
10	0,466	0,361	Valid

Sumber : Data Hasil Pengelolaan SPSS 16.0

Dari data di atas terlihat bahwa variabel semangat (Y) mempunyai status yang valid yaitu nilai rhitung > rtabel.

c. Uji Reabilitas

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistic Alpha Cronbach. Kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Ghozali (2006) yaitu, suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 11
Uji Reabilitas

No	Variable	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kesejahteraan (X)	0.713	Reliabel
2	Semangat (Y)	0,724	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengelolaan SPSS 16.0

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa semua variabel baik itu variabel independen maupun variabel dependen semuanya berstatus reliabel, hal ini terlihat dari nilai cronbach alpha variabel kesejahteraan, dan semangat memiliki nilai > 0,6.

2. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas Data

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Tabel 12
Tabel Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18905035
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.061
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.445
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Hasil pengolahan SPSS 17.0

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residual sebesar 0.989 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut terdistribusi normal.

3. Teknik Analisis Data

1. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 13

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.255 ^a	.065	.032	3.24550

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa nilai R 0.255 dan koefisien determinasi sebesar 0,065 , dimana mengandung variabel bebas sebesar 6,5% sedangkan sisanya 83.5% tidak dipengaruhi variabel lain. Maka persentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat koefisien determinasi.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan masing masing variabel independen yang dimana variabel ini terdapat variabel dependen secara individual pada nilai alfa $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5%.

Tabel 14
Tabel Hasil Pengujian T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.585	10.007		3.056	.005
	Kesejahteraan	.309	.221	.255	2.396	.001

a. Dependent Variable: Semangat

Sumber : Data Hasil Pengelolahan SPSS 16.0

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa pengaruh X terhadap Y. variabel X insentif dapat dilihat dari Thitung sebesar sebesar 2,396 > T tabel 2,048. Nilai signifikan sebesar $0.001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X signifikan secara parsial terhadap Y.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel kesejahteraan dan variabel semangat. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, maka dapat diperoleh jawaban dari rumusan masalah. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja , kesejahteraan karyawan merupakan segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai tanpa mengurangi upah.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows, Pengaruh X terhadap Y . Kesejahteraan Karyawan dapat dilihat dari T hitung sebesar 2,396 > T tabel 2,048. Nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka H1 diterima H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai

signifikan secara parsial terhadap Y. Hasil tersebut berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian ini, dengan variabel kesejahteraan terhadap semangat kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh variabel Kesejahteraan (X), dengan Semangat Kerja (Y), maka dapat diperoleh kesimpulannya Variabel kesejahteraan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa. Hal ini terbukti hasil uji t yang memperoleh nilai thitung $X= 2,396$ diterima pada taraf signifikan 5% dengan nilai determinasi (R^2) 0,065 atau sama dengan 6,5%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut ini :

1. PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa harus lebih memperhatikan lagi kesejahteraan kerja karyawan dalam hal pemberian penghargaan dan tunjangan kerja, karena dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi maka akan menghasilkan suatu semangat kerja yang tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dalam penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Nisa, A. H. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Dua Kelinci Di Kabupaten Pati. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 53(9)*, 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Andriani Dewi, Prasojo Hari Bayu, dan Efendi Muchfudz. (2017). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di SMK 1 Islam Taruna Krembung-Sidoarjo: *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 3(2), 85-158
- Ahyari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner Jaya. Bandung.
- Astuti Rini, dan Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan: *Jurnal Ilman*. Vol 6 (1), 26-41
- Dahrani, D., Saragih, F., & Ritonga, P. (2022). Model Pengelolaan Keuangan Berbasis Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan : Studi pada UMKM di Kota Binjai. *Owner*, 6(2), 1509–1518. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.778>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Unpam Press* (Issue 1)
- Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an, *Syaamil Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*, Syaamil Internasional, 2007.
- Harlofida, Damsie. 2017. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd Pendidikan Nasional Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.” *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 15(1):27–31.
- Hendra Eka dkk, 2005. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, Volume 4 No. 3, hal. 77.

- Hermanto, Darmanah 2019. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. Vol 12 No 2 : Jurnal Aktual STIE Trisna Negara
- Jasman Syahripuddin.2018. Pengaruh pelaksanaan Program kesejahteraan terhadap disiplin kerja Karyawan Akses. Vol 1 No 1: Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ryantono, A. F. R., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). *Jurnal manajemen*. 5, 117–128.
- M. Jainuri. 2013. Uji Prasyarat Analisis Data Dari SPSS
- M. Olfrian, Efendi.2012. Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Pada PT Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Skripsi. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Pratiwi Riyan ,Agustin, dan Febi, Firgayani. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja: *Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1),61-71.
- Pratiwi Ary Komang, W.sayang Luh Telagawathi Ni.,dkk.(2019). Tentang Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RUSP Sanglah Denpasar-Bali: *Jurnal Prospek*, vol 1 No 2, 1-15
- Purba, Bakhtiar. (2017). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persore) Medan: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*,18(2), 150-162.
- Sekaran, Uma (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta,C. Bandung.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta,C. Bandung
- Undang-undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, (diakses 13 April 2022)
- Wulandari Retno, Putri.(2017). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik: *Jurnal Manajerial*,2(1), 27-37
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Wilson, B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue February).

<https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>

Zagoto Hotman Samuel Try.(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru): JOM FISIP, vol 5, 1-10

LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Karyawan Saat Mengisi Kuesioner



Lampiran 2. Dokumentasi Karyawan Saat Mengisi Kuesioner

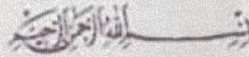




UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi & Bersertifikat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/DAN-PT/Akkr/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp: (061) 6622400 Fax: (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | email: fai@umsu.ac.id | facebook: umsamedan | instagram: umsamedan | twitter: umsamedan | youtube: umsamedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada :
Yth : Dekan FAI UMSU

09 Rajab 1443 H
10 Februari 2021 M

Di -
Tempat



Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Salsa Billah Aisyah Putri
Npm : 1801280031
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,59

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Gaya kepemimpinan dan Tingkat Kinerja Karyawan di BPKAD	-	-	-
2	Dampak Tingkatnya Kualitas Kedisiplinan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha PKS SOSA	-	-	-
3	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha PKS SOSA	 15 - 02 - 2022	Uswah Hasana 	 14/2/22

nb: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU. Demikian permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Salsa Billah Aisyah Putri

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah, S.Ag., M.A

Nama Mahasiswa : **SALSA BILLAH AISYAH PUTRI**
Npm : **1801280031**
Semester : **VIII**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20-06-2022	- Proyek latar belakang masalah		
27-06-2022	- Revisi identifikasi masalah sesuai kerangka berpikir dengan objek penelitian		
02-07-2022	Proyek soal peneliti bimbingan populasi dan penelitian.		
05-07-2022	ACE Seminar proposal		

Medan, 5 - 7 - 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Asoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Uswah Hasanah, S.Ag., M.A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari **Kamis, 21 Juli 2022** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Salsa Billah Aisyah Putri
Npm : 1801280031
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh ~~Kejahteraan~~ Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	CBM, hinduhlah.
Bab II	Ini 3 faktor, banyak konseptual
Bab III	Mitigasi & evaluasi agar baik.
Lainnya	Citasi dari PMM MBS.
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua


(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

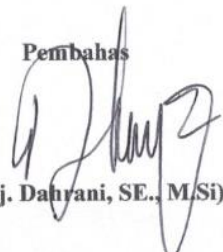
Sekretaris


(Syahrul Amsari, SE, Sy., M.Si)

Pembimbing


(Uswah Hasanah, S.Ag., M.A)

Pembahas


(Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari **Kamis 21 Juli 2022** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Salsa Billah Aisyah Putri
Npm : 1801280031
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

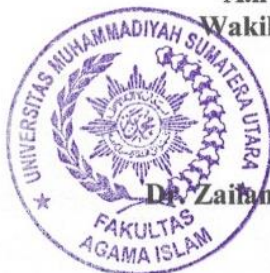
(Uswah Hasanah, S.Ag., M.A)

Pembahas

(Dr. Hj. Dahrani, SE., M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zaitani, S.Pd.I., MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

http://fai.umsu.ac.id

fai@umsu.ac.id

umsumedan

umsumedan

umsumedan

umsumedan

Nomor : 869/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

07 Muharram 1444 H
05 Agustus 2022 M

Kepada Yth :
PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

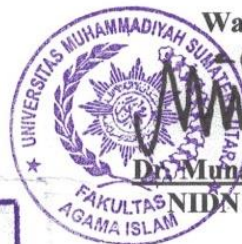
Nama : Salsa Billah Aisyah Putri
NPM : 1801280031
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha PKS Sosa.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan III



Dr. Mumawir Pasaribu, MA

NIDN : 0116078305



PTP NUSANTARA IV UNIT USAHA SOSA		DISPOSISI	
Askep Ry. A			
Askep Ry. B			
Askep R.C. File			
Maskep			
Askep TU / ASTU			
Asisten SDM & Umum			
Asisten Teknik Pabrik			
Asisten Teknik Sipil			
Papam			
Agenda Nomor		Liberitas	P. dan Tugas
<input type="checkbox"/> Dat <input type="checkbox"/> Mem <input type="checkbox"/> T. 3.00			
	1066	1/9.22	3/2 M





UNIT USAHA SOSA PT.PERKEBUNANA NUSANTARA IV

PADANG LAWAS – SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT :Jl. LetjenSuprpto No. 2 Medan
- KANTOR UNIT USAHA :Unit Usaha Sosa, Padang Lawas

- TELP : (061) 4154666 - FAX : (061) 4573117
- TELP : (0636) 421360 - FAX : (0636) 421360

SURAT KETERANGAN

Nomor : OSA / SK / 31 / IX / 2022

Yang bertanda Tangan dibawah ini Manajer PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun dan PKS Sosa menerangkan dengan sebenarnya Bahwa :

No	Nama	NPM	Fakultas/Universitas
1	SALSA BILLAH AISYAH PUTRI	1801280031	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU)

Benar telah selesai melaksanakan Riset di PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun dan PKS Sosa guna untuk melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul " *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun dan PKS Sosa* ", mulai dari tanggal 05 September 2022 s/d 08 September 2022.

Dikeluarkan di : Unit Kebun dan PKS Sosa

Pada Tanggal : 26 September 2022

Manajer Unit Kebun dan PKS Sosa

SUTRES, SP
Manajer Unit

Tembusan :

- Arsip

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Salsa Billah Aisyah Putri
NPM : 1801280031
Tempat, Tanggal Lahir : Sosa , 27 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Perumahan PTPN IV PKS Sosa
Nama OrangTua
a. Ayah : Dudi Setiawan
b. Ibu : Eva Irmayani

B. Jenjang Pendidikan

SDN 013873 Mangkai Baru : Tamat Tahun 2012
SMPN 1 Lima Puluh : Tamat Tahun 2015
SMAN 1 Lima Puluh : Tamat Tahun 2018
S1 UMSU : Tamat Tahun 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya dan rasa tanggungjawab

Medan, September 2022
Penulis

Salsa Billah Aisyah Putri