

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT ARINA MULTIKARYA

Vera Sylvia Saragi Sitio
Dosen Manajemen Unsuraya
vera.sssitio@gmail.com

Abstract

Nowadays, companies are required to understand what the employees needed.. Therefore, companies are faced with the challenge of how the human resources they have become potentials that can support and achieve company goals and have employee morale. Focus of this research on economic welfare programs, namely incentives and health programs. The aims of this research is to analyze the effect of the welfare program on employee morale at PT Arina Multikarya. The population is 251 people. The sampling technique is done by simple random sampling and using slovin formula, amounting to 154 respondents. Technique data analysis uses multiple linear regression analysis with using SPSS for MAC 24 software. The results of this research showed that incentives and health programs have a significant effect on the significant value 0,000 which is 30.8% of employee morale variables can be explained by incentives and welfare programs while the remainder is explained by other variables not contained in the model.

Keywords: *Incentives, Health Programs, Employee Morale*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis dewasa ini mendorong perusahaan agar berkonsentari dan berfokus pada rangkaian proses atau aktivitas produksi demi menciptakan produk barang atau jasa yang unggul. Namun, disisi lain perusahaan juga dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap pengeluaran biaya produksi yang tergolong tinggi. Untuk itu para penyedia jasa *outsourcing* sangat dibutuhkan oleh perusahaan demi menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Disamping itu, melalui *outsourcing* akan mendapatkan karyawan yang berkualitas serta memiliki peran yang berarti bagi para pencari kerja yang akan memberi kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan. Akan tetapi, dalam praktik sehari-hari

outsourcing lebih menguntungkan perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja atau karyawan. Kompleksitas *outsourcing* bagaikan dilemma, disatu sisi menyakitkan pekerja (buruh) karena tidak ada jaminan masa depan, tetapi disisi lain justru memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru dan secara tidak langsung membuka kesempatan lapangan pekerjaan. (Ni'mah dan Khifni, 2016:301).

Tanggung jawab terhadap sumber daya manusia dimana perusahaan dituntut untuk memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki menjadi potensi yang dapat mendukung dan mencapai tujuan perusahaan serta memiliki semangat kerja . Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar

produktivitas karyawan meningkat. Menurut (Handoko, 2010), untuk memperoleh semangat kerja karyawan yang tinggi, terdapat banyak factor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan.

PT Arina Multikarya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing* antara lain Admin, *Sales Promotion Girl* (SPG), *Event Coordinator* (ECO), *Sales Representative* (SR), *Merchandiser* (MD), *Team Leader* (TL) dan lain – lain. Kehadiran PT Arina Multikarya memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi dengan membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja. Selain itu, perusahaan *outsourcing* juga mempunyai tanggung jawab terhadap sumber daya yang lain terutama sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja karyawan yang meningkat, maka diharapkan produktivitas dalam perusahaan pun akan meningkat dan berjalan dengan baik sehingga tercapai tujuan perusahaan. (Wulandari, 2015).

Karyawan-karyawan yang mampu menghasilkan produktivitas yang baik dan berjalan baik akan mendapatkan insentif dari perusahaan. Insentif tersebut akan diterima karyawan jika berhasil mencapai target penjualan > 95 %. Namun, pada

kenyataannya pada tahun 2018 terjadi penurunan jumlah karyawan yang menerima insentif dari tahun ketahun sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Yang Memperoleh Insentif Maret - Mei 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Memperoleh Insentif
Maret	251	188
April	251	195
Mei	251	207

Sumber data : PT. Aruna Multikarya 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi punurunan jumlah karyawan yang menerima insentif sejak Maret – Mei 2018 dan sebaliknya. Sejumlah insentif tersebut diterima karyawan, apabila karyawan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatnya jumlah karyawan yang menerima insentif menunjukkan semangat karyawan rendah sehingga tidak berusaha maksimal untuk mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan memperhatikan keseimbangan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Program kesejahteraan bertujuan untuk mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan karyawan diluar dari gaji yang diterima. Program kesejahteraan memiliki 3 jenis yaitu bersifat ekonomi, fasilitas dan pelayanan (Ardana, dkk, 2012). Selain itu, program kesejahteraan membantu memelihara semangat karyawan dimana melalui pemberian perhatian khusus terhadap kesejahteraan karyawan yang baik akan

memelihara sikap karyawan baik terhadap lingkungan kerjanya (Ramadhany, dkk. 2013). Penelitian yang dilakukan (Purba, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan yang mana program tersebut meliputi gaji, tunjangan, program kesehatan, rekreasi dan fasilitas transportasi.

Penelitian ini hanya berfokus kepada program kesejahteraan yang bersifat ekonomis yaitu insentif dan program kesehatan). Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan (insentif dan program kesehatan) terhadap semangat kerja karyawan pada PT Arina Multikarya.

TINJAUAN PUSTAKA

Program Kesejahteraan Karyawan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan baik dinilai dengan uang maupun tidak dinilai dengan uang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan organisasi atau perusahaan sebagai upaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagai bagian dari keanggotan organisasi (Hasibuan, 2011; Mathis dan Jackson, 2006). Program kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja (Zogoto, 2018).

Jenis-jenis program kesejahteraan karyawan sebagai berikut (Hasibuan, 2013):

- a. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis yaitu berupa uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang kedukaan, pakaian dinas, dan uang pengobatan
- b. Kesejahteraan berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, Pendidikan, atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi dan toko.
- c. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi (Mangkunegara, 2015). Indikator insentif antara insentif material (komisi, jaminan social) insentif non material (pemberian tanda jasa, promosi).

Program kesehatan adalah program yang memberikan perlindungan kepada karyawan apabila karyawan mengalami masalah kesehatan yang harus memperoleh penanganan medis, seperti dokter maupun rumah sakit. Perusahaan akan menanggung biaya – biaya tersebut sampai dengan jumlah tertentu (Zainal, dkk, 2014). Indikator program kesehatan antara lingkungan kerja secara medis (kebersihan lingkungan kerja,

system pembuangan sampah), sarana kesehatan tenaga kerja (pentediaan air bersih, sarana kamar mandi), pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (pembiayaan pelayanan kesehatan tenaga kerja)

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2011). Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005). Semangat kerja menggambarkan suasana secara keseluruhan yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih giat untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan akan berusaha untuk mencapai sasaran yang diharapkan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. (Hasibuan 2011). Sedangkan untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur dari prestasi kerja, disiplin kerja, kesanggupan bekerja, kesanggupan melaksanakan perintah, dan mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

H₂ : Program kesehatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

H₃ : Insentif dan program kesehatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Arina Multikarya, Jakarta Pusat. Menurut Kuncoro (2013) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian, sedangkan sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 251 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 154 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif

Instrumen dalam penelitian menggunakan angket dan dilakukan uji instrument penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software *SPSS 24 for Mac*. Analisis regresi linear berganda digunakan pada penelitian ini untuk menguji pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Sugiarto (2006) menjelaskan bahwa analisis linear sederhana bertujuan untuk

mempelajari hubungan linear antara dua variabel, yakni variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penggunaan analisis regresi tersebut digunakan untuk menguji pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja PT Arina Multikarya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang responden dan kondisi responden yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	6	3,9 %
21 – 30 tahun	111	72,1 %
31 - 40 tahun	37	24,0 %
Total	154	100 %
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	19	12,3 %
Perempuan	135	87,7 %
Total	154	100 %
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	5	3,2 %
S1	9	5,8 %
SMA	140	90,9 %
Total	154	100 %
Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	84	54,5 %
2-5 tahun	68	44,2 %
6-10 tahun	2	1,3 %
Total	154	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik usia karyawan

didominasi pada kisaran 21-30 tahun. Usia ini merupakan usia dewasa awal. Pada usia dewasa ini, setiap orang merasa dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhannya sendiri. Tingkat produktivitas dan semangat kerja karyawan pada rentan usia 21-30 tahun jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berusia 31- 40 tahun atau kurang dari 20 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah Perempuan di perusahaan ini lebih besar jumlahnya dibandingkan laki-laki yaitu berjumlah 135 responden. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki kedudukan yang sama dalam mencari nafkah sehingga memiliki semangat untuk bekerja.

Berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa lulusan SMA berjumlah 140 responden dan lebih banyak dibandingkan lulusan D3 dan S1. Lulusan SMA merupakan masa usia dewasa awal dimana menjadi tuntutan bagi karyawan untuk mandiri dan mulai mencari pekerjaan dan keinginan dalam diri untuk berkarya dan berprestasi.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja dibawah 1 tahun paling tinggi yaitu berjumlah 84 responden dan diikuti dengan lama kerja 2-5 tahun yang berjumlah 68 responden. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan karyawan outsourcing dimana lama atau singkatnya bekerja

ditentukan oleh perusahaan yang mengadakan kontrak kerja.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut . Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha= 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid (Ghozali, 2001). Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel insentif, program kesehatan dan semangat kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisisioner valid dimana nilai r hitung > r tabel (0.381).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001).

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Minimal	Keterangan
Insentif (X ₁)	0,869	0.600	reliable
Program Kesehatan (X ₂)	0,921	0.600	reliable
Semangat Kerja (Y)	0,933	0.600	reliable

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan berdasarkan normal tidaknya distribusi antar variabel. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolomogrov-Smirnov test*. Hasil uji normal ini menunjukkan nilai sig < 0.001 yang berarti bahwa data terdistribusi tidak normal. Hal ini merujuk kepada asumsi *central limit theorem* yang menyatakan bahwa sampel yang besar terutama lebih dari 30 (n>30), maka distribusi

variabel dianggap normal. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 154 responden, sehingga data dalam penelitian ini dianggap normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan, apakah berbentuk garis linear atau tidak. Dua variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya < 0,05 (Wiyono, 2011). Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel insentif dan program

kesehatan dengan semangat kerja memiliki hubungan yang linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Semangat kerja * Insentif	0,003	linear
Semangat kerja * Program Kesehatan	0,034	linear

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali,

2001). Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dan memenuhi persyaratan uji.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif (X ₁)	0,745	1,343	Tidak terjadi multikolinearitas
Program Kesehatan (X ₂)	0,745	1,343	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel bebas insentif (X₁) dan program kesehatan (X₂)

terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	19.257	5.726		3.363	0.001
X ₁	0.393	0.086	0.356	4.544	0.000
X ₂	0.302	0.084	0.282	3.594	0.000

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Persamaan regresi dapat dituliskan dibawah ini:

$$Y = 19.257 + 0.393 X_1 + 0.302 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 19.257 bermakna bahwa jika insentif dan program kesehatan maka semangat kerja karyawan akan sebesar 19.257

- 2) Koefesien variabel insentif (X_1) sebesar 0,393, artinya perubahan pada variabel insentif (X_1) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan kenaikan pada semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,393.
- 3) Koefesien variabel program kesehatan (X_2) sebesar 0,302, artinya perubahan pada variabel program kesehatan (X_2), sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan kenaikan kenaikan pada semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,302.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara *empiris*. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

Uji t

Uji t merupakan uji secara parsial, diman uji ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendoro terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dimana jika nilai signifikan < 0.05 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh variabel insentif terhadap semangat kerja maka di peroleh nilai t hitung (4.544) > daripada t tabel (1,975) dan signifikan pada level 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap semangat kerja.

Demikian pula untuk variabel program kesehatan menunjukkan hasil nilai t hitung (3.594) > daripada t tabel (1,975) dan signifikan pada level 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel program kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

Uji F

Uji F adalah uji model dimana untuk melihat pengaruh semua variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau menguji model regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan program kesejahteraan (insentif dan program kesehatan) terhadap semangat kerja karyawan pada PT Arina Multikarya. Dimana hasil uji F menunjukkan nilai F hitung (33.620) > F tabel (3,05) pada level signifikan 0,00.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1960.050	2	980.025	33.620	.000
Residual	4401.716	151	29.150		
Total	6361.766	153			

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001). Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel insentif dan program kesehatan menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 30,8 % dan

sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Sedangkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,555 artinya program kesejahteraan karyawan (insentif dan program kesehatan) mempunyai hubungan yang kuat dengan semangat kerja karyawan pada PT. Arina Multikarya.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.299	5.399

Sumber: Data primer yang diolah 2019

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka :

1. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arina Multikarya pada signifikan 0,000
2. Program kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arina Multikarya pada signifikan 0,000
3. Insentif dan program kesehatan berpengaruh secara signifikan pada nilai signifikan 0,000 dan sebesar 30,8 % variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh insentif dan program kesejahteraan sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam model.

perlu ditingkatkan hingga mampu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan

2. Penelitian ini masih dapat dilanjutkan dengan menambah variabel lain yang berhubungan dengan program kesejahteraan seperti program kesejahteraan bersifat ekonomi, fasilitas dan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I wayan Mudiarta. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta. BPF.

Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

SARAN

1. Pemberian program kesejahteraan melalui insentif dan program kesehatan masih

- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ni'mah Istianag dan Khifni Nasif. 2016. Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 4, No 2, halaman 300-317.
- Purba, Betniar. 2018. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 18, No. 2
- Ramadhany, Marina, dkk. 2013. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisinis*. Vol. 2, No 2.
- Sugiarto, Dergibson Siagian. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis Ekonomi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyuni. 2005. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Palembang. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 2
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Wulandari.2015. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik. *Jurnal Manajerial*. Vol. 2, No.1.
- Zagoto, Try Samuel Hotman. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kantor Pusat Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 5. Edisi 1 Januari – Juni 2018.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.