

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA RSU RACHMA HUSADA BANTUL, YOGYAKARTA

Yati Suhartini dan Tri Septiningsih

Universitas PGRI Yogyakarta, Jl PGRI I No.117, Sonosewu, Yogyakarta

E-mail : yati.suhartini@yahoo.com

Abstract

This research examines the effect of employee welfare programs of economical, welfare programs of facilities and programs of service to employee motivation in Rachma Husada Bantul hospital. The population of this study are 104 employees who are 82 employees used as the samples of the research. Data were collected by using a questionnaire and analyzed by using multiple regressions which is also applied for testing the 4 hypotheses. All of the process analyses are assisted by SPSS programs. The results of analyses show that : (1) there is a positive but not significant between welfare programs of economical to employee motivation indicated by the value of β_1 0.055, t value 0.465 and sig. 0.643. (2) there is a positive effect of welfare programs of facilities to employee motivation indicated by the value of β_2 0.452, t value 3.503 and sig. 0.01. (3) there is a positive effect of welfare programs of service to employee motivation indicated by the value of β_3 0.305, t value 3.174 and sig. 0.02. and (4) there is a positive effect of welfare programs of economical, welfare programs of facilities and welfare programs of services to employee motivation indicated by the value of F 26.528, sig. 0.000. Finally, the value of adjusted R^2 is 0.486. This means that 48.6% of employee motivation are explained by welfare programs of economical, welfare programs of facilities and welfare programs of service. Where as 51.4% of them are explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *Welfare and Motivation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan yang terdiri atas program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, program kesejahteraan yang bersifat fasilitas dan program kesejahteraan yang bersifat pelayanan terhadap motivasi kerja karyawan pada RSU Rachma Husada Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di RSU Rachma Husada Bantul sebanyak 104 orang dan sampel yang diteliti sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang diolah dengan bantuan aplikasi program SPSS. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan program kesejahteraan yang bersifat ekonomis terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai β_1 0,055, nilai t 0,465 dan sig. 0,643. (2) terdapat pengaruh positif program kesejahteraan yang bersifat fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai β_2 0,452, nilai t 3,503 dan sig. 0,01. (3) terdapat pengaruh positif program kesejahteraan yang bersifat pelayanan terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai β_3 0,305, nilai t 3,174 dan sig. 0,02 dan. (4) terdapat pengaruh positif program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, program kesejahteraan yang bersifat fasilitas dan program kesejahteraan yang bersifat pelayanan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F 26,528, nilai sig. 0,000 dan nilai R^2

sebesar 0,486. Ini berarti 48,6% motivasi kerja karyawan dijelaskan oleh program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, program kesejahteraan yang bersifat fasilitas dan program kesejahteraan yang bersifat pelayanan. Sedangkan 51,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kesejahteraan dan Motivasi.

Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting bagi manajemen dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Salah satu upaya perusahaan adalah memberikan kesejahteraan yang memadai kepada karyawannya, agar karyawan memiliki motivasi kerja, prestasi kerja meningkat, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan.

Program kesejahteraan merupakan faktor yang penting bagi karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan secara langsung ataupun tidak menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sehingga dengan adanya program kesejahteraan karyawan yang baik diharapkan dapat memacu motivasi kerja karyawan semakin meningkat, yang pada akhirnya berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Disinilah terdapat pentingnya untuk mengelola karyawan dengan baik juga terarah, melalui berbagai kebijaksanaan yang diberikan perusahaan, salah satunya adalah dengan pemberian program kesejahteraan yang baik bagi para karyawan, yang dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat serta memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga timbulah motivasi kerja yang tinggi.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian penulis adalah:

1. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada?
2. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitas (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada?
3. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada?
4. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X_1), program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitas (X_2) dan program kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal berikut ini:

1. Pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada.
2. Pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitas (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada.
3. Pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada.
4. Pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X_1), program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitas (X_2) dan program kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan (X_3) terhadap motivasi kerja

(Y) karyawan pada RSUD Rachma Husada.

Kajian Teori dan Hipotesis

1. Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (206:183) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah.

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja karyawan tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta karyawan sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Beberapa tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.

- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
- j. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Indikator program kesejahteraan, antara lain (Malayu S.P. Hasibuan,2006:188):

- a. Program Kesejahteraan Ekonomis:
 - 1) Pensiun bahwa instansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.
 - 2) Pemberian tunjangan.
 - 3) Pemeliharaan Kesehatan (uang pengobatan).
- b. Program Kesejahteraan Fasilitas:
 - 1) Kegiatan Sosial.
Kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darmawisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.
 - 2) Penyediaan fasilitas.
Misalnya kantin, dimaksudkan untuk mempermudah para karyawan yang ingin makan atau tidak sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafeteria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
 - 3) Fasilitas Pembelian.
Disini biasanya perusahaan menyediakan koperasi, dimana karyawan dapat membeli berbagai barang, baik barang yang berupa sembako atau barang lainnya. Dan barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.
 - 4) Fasilitas kesehatan.
Fasilitas kesehatan bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya.
 - 5) Program-program pelayanan lain.

Organisasi memberikan fasilitas transportasi, fasilitas kantor, fasilitas ruangan, dan bahkan penyediaan tempat parkir kendaraan.

- c. Program Kesejahteraan Pelayanan:
- 1) Pemberian Kredit, pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
 - 2) Asuransi, program ini berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan, seperti yang diutarakan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafetaria	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan
6.	Uang duka	Cuti	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

Sumber : Malayu S.P. Hasibuan (2006:188)

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti berupa dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen

hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan atau menunjukkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama dengan suatu perusahaan atau instansi secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang dicapai. Motivasi juga merupakan kekuatan yang menggerakkan diri seseorang agar dapat bekerja lebih baik dan terarah dan tertuju untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Pengertian motivasi menurut Vithzal Rivai (2004:445) diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi terhadap karyawan dengan maksud untuk:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Indikator Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang menjadi indikator motivasi kerja menurut Alex. S. Nitisemito (2005:160) adalah:

- a. Produktivitas Kerja.

Penilaian tinggi atau rendahnya produktivitas kerja dapat dilaksanakan dengan membandingkan produksi tahun

ini dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena kelalaian, kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

b. Tingkat absensi.

Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karena adanya absen pekerja maka pekerjaannya akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja. Untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan hal ini akan berakibat buruk bagi perusahaan.

c. Perputaran tenaga kerja.

Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja, hal ini perlu diperhatikan perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.

d. Tingkat kerusakan.

Tingkat kerusakan tinggi biasanya disebabkan oleh kurangnya perhatian, misalnya; kecerobohan. Kerusakan tidak hanya disebabkan oleh faktor manusia, tetapi bisa juga karena kegelisahan dan penyimpangan-penyimpangan.

e. Kegelisahan.

Kegelisahan para karyawan menunjukkan suatu masalah yang sering dihadapi, kegelisahan ini apabila dibiarkan terus-menerus maka dapat merugikan perusahaan.

f. Tuntutan.

Tuntutan merupakan suatu reaksi dari ketidakpuasan mengenai kebijakan yang ditetapkan perusahaan, jika hal ini dibiarkan maka dapat merugikan perusahaan.

g. Pemogokan.

Pemogokan merupakan suatu jalan akhir dari reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan merupakan indikasi yang paling kuat turunnya

motivasi kerja.

3. Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menimbulkan motivasi dan kegairahan kerja para karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Strauss dan Sayles (2003:369) bahwa *“employers provide fringes party to raise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force”*. Atau, majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, untuk memenuhi tanggungjawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif.

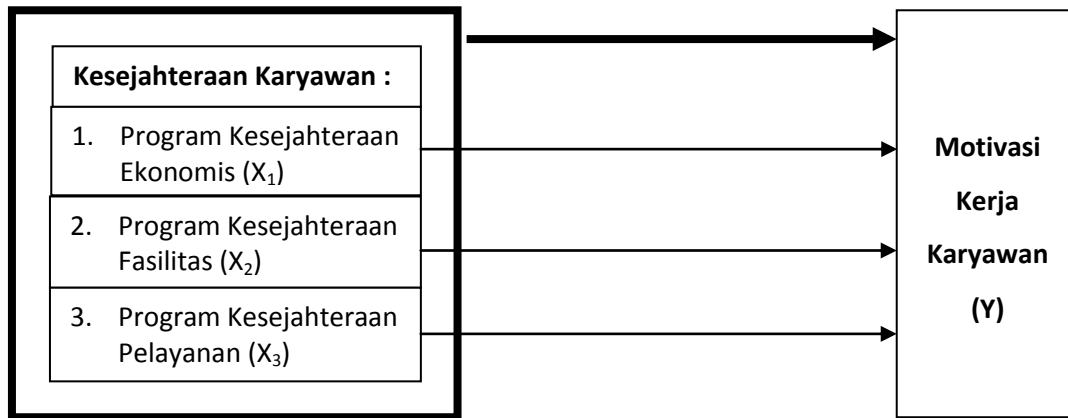
Namun untuk meningkatkan motivasi kerja bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satu diantaranya adalah program kesejahteraan karyawan.

Pemberian program kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing individu dan kelompok, jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan motivasi kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan program kesejahteraan karyawan bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terhadap hubungan interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan seperti yang tercantum pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

- : secara parsial (individu)
- : secara simultan (keseluruhan)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja merupakan variabel dependen atau variabel terikat (Y), sedangkan kesejahteraan karyawan merupakan variabel bebas (X) terdiri dari:

- a) Program Kesejahteraan Ekonomi (X_1)
- b) Program Kesejahteraan Fasilitas (X_2)
- c) Program Kesejahteraan Pelayanan (X_3)

Program kesejahteraan yang terdiri program kesejahteraan ekonomis (X_1), program kesejahteraan fasilitas (X_2), dan program kesejahteraan pelayanan (X_3) diatas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) baik secara individual maupun secara simultan.

Perumusan Hipotesis

Adapun hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- **H1:** Program kesejahteraan ekonomis berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
- **H2:** Program kesejahteraan fasilitas berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
- **H3:** Program kesejahteraan pelayanan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
- **H4:** Program kesejahteraan ekonomis,

program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Rachma Husada Bantul yang berjumlah 95 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *random sampling* (Sugiyono, 2010: 85) dan jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{N \cdot (d^2) + 1}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel.
- N = Populasi.
- d = taraf nyata atau batas kesalahan.

Dengan menggunakan asumsi tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel yang didapatkan adalah sebanyak 82 orang responden.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah kesejahteraan karyawan (X) yang berbentuk tiga program kesejahteraan, yaitu program kesejahteraan yang bersifat ekonomi (X1), program kesejahteraan yang bersifat fasilitas (X2) dan program kesejahteraan yang bersifat pelayanan (X3). Sedangkan yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah motivasi kerja (Y) yang ditunjukkan dalam beberapa hal seperti produktivitas, absensi, perputaran tenaga kerja, tingkat kerusakan, kegelisahan, tuntutan, dan pemogokan.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada responden. Untuk mengukur jawaban menggunakan skala *Likert*. Langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti dalam membuat instrumen adalah mendefinisikan secara operasional variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan teori yang telah disusun sebelumnya. Kemudian masing-masing variabel dijabarkan dalam indikator-indikator yang ditunjukkan dengan beberapa pernyataan.

Untuk mengetahui baik buruknya instrumen penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* sesuai dengan pendapat Pearson. Hasil dari uji validitas, semua instrumen valid. Sedangkan uji reliabilitas dengan rumus *Cronbach's Alfa*. Koefisien reliabilitas dianggap baik jika nilai *Alfa* memenuhi $\geq 0,600$. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan statistik deskriptif dan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan

regresi linier berganda yang bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan dibantu program komputer *SPSS versi 17 for Windows*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data penelitian berupa hasil angket/kuesioner. Angket yang diberikan untuk memperoleh informasi mengenai program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), program kesejahteraan pelayanan (X3) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau Data penelitian berupa hasil angket/kuesioner. Angket yang diberikan untuk memperoleh informasi mengenai program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), program kesejahteraan pelayanan (X3) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau 24,4% sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan adalah 62 orang atau 75,6%. Dengan variatifnya responden dalam penelitian ini memungkinkan adanya perbedaan usia antar responden.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 39 orang atau 47,6%. Sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 35 orang atau 42,7%. Responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 7 orang atau 8,5% dan responden yang berusia >51 tahun berjumlah 1 orang atau 1,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini berpusat pada usia 21-30 tahun yaitu 47,6%.

Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir responden dengan pendidikan terakhir SMU berjumlah 9 orang atau 11%. Akademi (D1/D2/D3) berjumlah 61 orang atau 74,4% dan Sarjana 12 orang atau 14,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berpusat pada pendidikan terakhir di tingkat akademi.

Berdasarkan status pernikahannya responden yang sudah menikah berjumlah 60 orang atau 73,2% sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 22 orang atau 26,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpusat pada kategori sudah menikah.

Sedangkan yang terakhir, berdasarkan masa kerjanya responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 20 orang atau 24,4%. Masa kerja antara 2 sampai 5 tahun berjumlah 59 orang atau 72% dan karyawan dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 3 orang atau 3,7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan telah bekerja antara 2 sampai 5 tahun.

Dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, kita juga dapat mengetahui tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori sedang terhadap program kesejahteraan bersifat ekonomi yang dilakukan oleh RSUD Rachma Husada di Bantul Yogyakarta. Kondisi ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomi dirasa masih wajar atau berada pada kondisi yang sedang artinya tidak kurang namun juga tidak berlebihan.

Pada variabel kesejahteraan fasilitas, responden memberikan tanggapan pada kategori yang sama yaitu sedang, terhadap program kesejahteraan bersifat fasilitas. Sedangkan pada variabel kesejahteraan pelayanan responden memberikan tanggapan pada kategori sedang terhadap program kesejahteraan bersifat pelayanan yang dilakukan oleh RSUD Rachma Husada di Bantul Yogyakarta.

Untuk variabel terikat, hasil penelitian sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori sedang terhadap motivasi kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang termasuk di dalamnya adalah terkait *produktivitas*, absensi, pemutaran tenaga kerja, tingkat kerusakan, kegelisahan, tuntutan dan pemogokan berada pada kategori sedang atau tengah.

Dari data hasil penelitian kemudian dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis data dapat dirumuskan persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = 7,453 + 0,55 X_1 + 0,452 X_2 + 0,305 X_3 + 3,150$$

Nilai koefisien masing-masing variabel menunjukkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam persentase karena perubahan independen sebesar 1%.

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan uji parsial atau uji t (pengujian satu arah). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model dengan variabel terikat.

Hasil penelitian untuk variabel program kesejahteraan ekonomi menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 0,465 dengan nilai signifikansi sebesar $0,643 > 0,05$. Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai lebih dari 0,05. Sehingga penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa ada atau tidaknya variabel program kesejahteraan ekonomis tidak akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Pengaruh program kesejahteraan yang bersifat ekonomis ini tidak signifikan kemungkinan disebabkan karena kesejahteraan ekonomis biasanya berupa tunjangan hari raya dan hal ini hanya diberikan satu tahun sekali, sehingga bagi karyawan tidak begitu dirasakan. Selain itu besaran tunjangan tersebut tidak begitu besar terutama bagi karyawan yang tergolong belum lama bekerja.

Hasil penelitian untuk variabel program kesejahteraan fasilitas menunjukkan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 3,503 dengan nilai

signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai kurang dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh positif variabel ini didukung oleh nilai koefisien regresi (β_2) pada variabel X2 bernilai positif yaitu sebesar 0,452. Sehingga penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitas akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006: 112) bahwa pemenuhan kebutuhan dapat meningkatkan motivasi dan kegairahan kerja. Dalam penelitian ini kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan akan fasilitas yang ditunjukkan dengan pengadaan fasilitas tempat ibadah, koperasi, kantin dan rekreasi bagi karyawan.

Hasil penelitian untuk variabel program kesejahteraan pelayanan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 3,174 dengan nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$. Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai kurang dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan pelayanan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh positif variabel ini didukung oleh nilai koefisien regresi (β_3) pada variabel X3 bernilai positif yaitu sebesar 0,305. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat pelayanan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan diterima. Adanya variabel program kesejahteraan pelayanan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa program kesejahteraan yang bersifat pelayanan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006: 112) bahwa pemenuhan kebutuhan materi dan non materi dapat

meningkatkan motivasi dan kegairahan kerja. Dalam penelitian ini kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan akan pelayanan yang ditunjukkan dengan program asuransi, kredit perumahan, bantuan hukum serta konseling bagi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Nilai F dari hasil pengujian menunjukkan nilai 26,528 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Perhitungan SR dan SE.

No.	Variabel	Sumbangan	
		Relatif (SR%)	Efektif
1.	Kesejahteraan Ekonomis	5,63 %	2,73 %
2.	Kesejahteraan Fasilitas	59,39 %	28,83 %
3.	Kesejahteraan Pelayanan	35,06 %	17,04 %
Jumlah		100,00 %	48,60 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Sumbangan relatif menunjukkan sumbangan masing-masing variabel jika pengaruh semua variabel diasumsikan 100%. Sumbangan relatif untuk masing-masing variabel adalah kesejahteraan ekonomis sebesar 5,63%, kesejahteraan fasilitas 59,39% dan kesejahteraan pelayanan 35,06% sehingga diperoleh total 100%.

Sumbangan efektif menunjukkan sumbangan masing-masing variabel jika pengaruh semua variabel didasarkan nilai *adjusted R square* dari hasil regresi linier berganda. Sumbangan efektif untuk masing-masing variabel adalah kesejahteraan ekonomis

sebesar 2,73%, kesejahteraan fasilitas 28,83 % dan kesejahteraan pelayanan 17,04% sehingga diperoleh total 48,60 % seperti nilai *adjusted R Square* dari hasil regresi linier berganda. Sedangkan sisanya yaitu 51,40 % berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan ekonomi (X1) memiliki nilai t bertanda positif yaitu sebesar 0,465 dengan nilai signifikansi sebesar $0,643 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ditolak. Ada atau tidaknya variabel program kesejahteraan ekonomis tidak akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan fasilitas (X2) memiliki nilai koefisien regresi (β_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,452, nilai t bertanda positif sebesar 3,503 dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel program kesejahteraan fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan diterima. Program kesejahteraan yang bersifat fasilitas akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan pelayanan (X3) memiliki nilai koefisien regresi (β_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,305, nilai t bertanda positif sebesar 3,174 dengan nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel program kesejahteraan pelayanan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis

ketiga bahwa program kesejahteraan yang bersifat pelayanan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan diterima. Adanya variabel program kesejahteraan pelayanan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. Nilai F dari hasil pengujian menunjukkan nilai 26,528 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), dan program kesejahteraan pelayanan (X3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat diterima.
5. Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) atau *Ajusted R Square* sebesar 0,486 atau 48,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 48,6% motivasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), dan program kesejahteraan pelayanan (X3). Sedangkan sisanya yaitu 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi

Berdasarkan analisis data secara simultan (uji F) terdapat pengaruh yang positif antara program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), dan program kesejahteraan pelayanan (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 atau di bawah 0,05.

Sedangkan berdasarkan analisis data secara parsial (uji t) menunjukkan hal yang hampir sama yaitu program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), dan program kesejahteraan pelayanan (X3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Nilai koefisien (β_1) pada variabel X1 bernilai positif yaitu sebesar 0,055. Hal ini menunjukkan bahwa pada keadaan ceteris paribus program kesejahteraan ekonomis (X1) memberikan pengaruh positif namun

tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Strauss dan Sayles (2003:369) bahwa pemberian tunjangan yang merupakan bagian dari program kesejahteraan ekonomis akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Nilai koefisien (β_2) pada variabel X2 bernilai positif yaitu sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa pada keadaan ceteris paribus program kesejahteraan fasilitas (X2) memberikan pengaruh positif namun terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006:112), pemenuhan kebutuhan materi dan non materi yang ditunjukkan dengan pemberian program kesejahteraan fasilitas selama bekerja (misalnya: fasilitas tempat ibadah, kantin dan lain-lain) dapat meningkatkan motivasi dan kegairahan kerja.

Nilai koefisien (β_3) pada variabel X3 bernilai positif yaitu sebesar 0,305. Hal ini menunjukkan bahwa pada keadaan ceteris paribus program kesejahteraan pelayanan (X3) memberikan pengaruh positif namun terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006:112), pemenuhan kebutuhan materi dan non materi yang ditunjukkan dengan pemberian program kesejahteraan pelayanan selama bekerja (misalnya: asuransi, konsultasi, kredit dan lain-lain) dapat meningkatkan motivasi dan kegairahan kerja.

Maka implikasi dari penelitian ini adalah program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan harus terus ditingkatkan karena berdasarkan penelitian ini ketiga hal tersebut memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Pengelola RSUD Rachma Husada Bantul.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran bagi pengelola RSUD Rachma Husada Bantul

yang diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan seluruh kegiatan operasional akan dapat berjalan dengan baik.

- a. Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis memang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, pihak pengelola sebaiknya tetap memberikan program ini secara maksimal kepada karyawan, karena program ini tetap akan memberikan dampak terhadap motivasi kerja karyawan. Program kesejahteraan yang bersifat fasilitas memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga pihak pengelola sebaiknya memberikan program kesejahteraan bersifat fasilitas yaitu pengadaan tempat ibadah, koperasi, kantin dan lain-lain secara maksimal kepada karyawan, karena program ini terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Peningkatan program bersifat fasilitas akan meningkatkan pula motivasi kerja karyawan.
- b. Program kesejahteraan yang bersifat pelayanan memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga pihak pengelola sebaiknya meningkatkan program kesejahteraan bersifat pelayanan yaitu program asuransi, kredit perumahan, bantuan hukum serta konseling bagi karyawan, karena program ini terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Peningkatan program bersifat pelayanan akan meningkatkan pula motivasi kerja karyawan.

2. Saran untuk Penelitian Mendatang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 48,6% motivasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh program kesejahteraan ekonomis (X1), program kesejahteraan fasilitas (X2), dan program kesejahteraan

pelayanan (X3). Sedangkan sisanya yaitu 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga saran untuk penelitian mendatang adalah menambah variabel independen lain selain ketiga variabel tersebut yang kemungkinan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alex, S., Nitisemito. 2005. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian*. Rosda. Bandung: BSNP.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina.
- Malayu SP. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Cetakan Kenam)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurlela Kusumah Burhani. 2013. "Pengaruh Pemberian Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Perwakilan Tasikmalaya". Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi Tasikmalaya diakses melalui <https://journal.unsil.ac.id/jurnalunsil-1527-.html> (6 Juli 2014).
- Siska Malisa Nasution. 2009. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pangan-sari Utama Medan". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Sisca Noviana. 2006. "Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung". Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama diakses melalui <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/883.html> (pada 6 Juli 2014)
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. 2003. *Personel, The Human Problems of Management*. New Delhi: Prentice Hall of India Private Ltd.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Ketujuh)*. Bandung: CV. Alfabeta.
-2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
-2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
-2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Baru*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tim Penelitian dan Pengembangan Wahana Komputer. 2006. *Seri Belajar Praktis Menguasai SPSS 13 untuk Statistik*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Santoso, S. (2000). *SPSS (Statistical Product And Service Solutions)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.