

## ANALISIS DETERMINAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. SURYA MADISTRINDO CABANG DENPASAR

Hatta Wage<sup>1</sup>, I Nyoman Sutama<sup>2\*</sup>, Asmini<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [i.nyoman.sutama.ekonomi@gmail.com](mailto:i.nyoman.sutama.ekonomi@gmail.com)

### Article Info

#### Article History

Received: 13 March 2023

Revised: 29 April 2023

Published: 30 April 2023

#### Keywords

Wages;  
Allowance;  
Facility;  
Position Promotion;  
Employee Welfare.

### Abstrak

*This research was conducted with the aim of examining the determinants of employee welfare at PT. Surya Madistrindo Denpasar Branch consisting of salary, benefits, facilities, and promotion. This type of research is causal associative research. The type of data used is quantitative data in the form of scores on the results of respondents' answers which are collected directly using a questionnaire. The respondents of this study were employees of PT. Surya Madistrindo Denpasar Branch, totaling 34, were selected to represent all employees, totaling 146 people. Data collection was carried out using a questionnaire prepared based on the indicators of the research variables. All data that has been collected will be processed using the Statistical Program for Social Science (SPSS) program to be studied using techniques which include multiple linear regression analysis, individual parameter hypothesis testing (*t* test), simultaneous parameter hypothesis testing (*F* test), and determinant coefficient test ( $R^2$ ). The results of this study indicate that salaries, benefits, facilities and promotions have a positive and significant effect on the welfare of employees of PT. Surya Madistrindo Denpasar Branch, either partially or simultaneously. The ability of the variables of salary, benefits, facilities and promotion to variations in changes in the variable welfare of employees of PT. Surya Madistrindo Denpasar Branch is 86.7%, while the remaining 13.3% is influenced by other variables outside this research model.*

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan, tidak hanya itu karyawan juga memiliki peran vital dalam perkembangan bisnis. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Selaras dengan itu, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk memaksimalkan potensi karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Husaini, 2017).

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang strategis dari organisasi. Adapun sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan dan mematuhi ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan (Sihite, 2018).

Secara garis besar, manajemen sumber daya manusia dihajatkan bagi pemenuhan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan berdasarkan pasal 1 ayat 31 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kesejahteraan hidup merupakan satu proses dinamik yang memberi nilai kepada manusia tentang bagaimana kehidupan mereka berubah dan bertambah baik atau sebaliknya. Kualitas hidup rakyat yang bertambah baik menunjukkan kesejahteraan rakyat meningkat dan maju. Banyak indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kesejahteraan hidup masyarakat, ini karena konsep kesejahteraan hidup itu sendiri bersifat subjektif dan susah diukur, lebih lagi dalam sebuah negara yang mempunyai pelbagai bidang ekonomi sebagai penyumbang pendapatan negara seperti sektor perindustrian, perikanan dan perdagangan (Sari dan Pratiwi, 2018).

Untuk melihat sejauh mana keberhasilan pembangunan dan kesejahteraan manusia, UNDP telah menerbitkan suatu indikator, yaitu Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM adalah suatu tolak ukur angka kesejahteraan suatu daerah atau negara yang dilihat berdasarkan empat dimensi, yaitu: angka harapan hidup pada waktu lahir (*life expectancy at birth*), angka melek huruf (*literacy rate*) dan rata-rata lama sekolah (*mean years of schooling*), dan kemampuan daya beli (*purchasing power parity*). IPM akan meningkat apabila unsur-unsur tersebut dapat ditingkatkan dan nilai IPM yang tinggi menandakan keberhasilan pembangunan ekonomi suatu Negara dalam mensejahterakan rakyatnya (Mulia dan Saputra, 2020).

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji karyawan, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik (Agustina *et al*, 2018).

Supaya karyawan memiliki semangat kerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan organisasi/perusahaan, maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari manajer/pimpinan. Dalam hubungannya dengan semangat kerja, tidak mungkin karyawan bersemangat kerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik. Oleh karena itu, maka penting sekali perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan sangatlah dibutuhkan untuk menunjang efektifitas pekerjaan dan juga agar tercapainya target perusahaan. Perusahaan bertanggungjawab penuh dalam proses pemenuhan hak kesejahteraan karyawan, yang bukan hanya berkutat pada pemenuhan upah sesuai jam kerja. Lebih dari itu, kesejahteraan karyawan berkaitan dengan pemenuhan hak-hak finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan (Heryanto, 2021).

Senada dengan pernyataan tersebut, Handoko (dalam Zulkarnaen, 2018) menjelaskan bahwa dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan dan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan meliputi pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program pelayanan karyawan (pelayanan fasilitas), dan pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Beberapa poin kesejahteraan diatas dapat diinterpretasikan sebagai pemberian gaji sesuai beban kerja, pemberian upah saat tidak bekerja (sakit, libur, cuti, dan lain-lain), pemberian tunjangan, asuransi kesehatan dan kecelakaan, dan penyediaan fasilitas kerja.

Lebih lanjut berdasarkan pasal 100 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, fasilitas kesejahteraan berkaitan dengan pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas berolahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.

Masih seputar kesejahteraan karyawan, PT Surya Madistrindo memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan karyawan dapat terimplementasi dengan baik. PT Surya Madistrindo merupakan anak perusahaan dari PT Gudang Garam yang bergerak pada bidang distribusi rokok gudang garam, dan memiliki cabang diseluruh Indonesia. Sebagai anak perusahaan yang sejak tahun 2009 ditunjuk sebagai distributor tunggal dan memegang kendali atas strategi distribusi dan *field* marketing, serta tingginya jumlah permintaan atas rokok. Tentunya berimplikasi terhadap tingginya intensitas kerja karyawan.

Orientasi bisnis yang inovatif mendorong PT. Surya Madistrindo terus memunculkan produk dan gagasan baru, serta persaingan bisnis yang ketat, berimplikasi pada intensitas kerja (beban kerja, jam kerja dan target yang ditinggi) karyawan yang tinggi. Seiring tingginya beban kerja yang diemban oleh para karyawan mengharuskan PT Surya Madistrindo memberikan perhatian ekstra terhadap pemenuhan kesejahteraan mereka. Pemenuhan kesejahteraan yang harus memperhatikan berbagai sudut kehidupan karyawan.

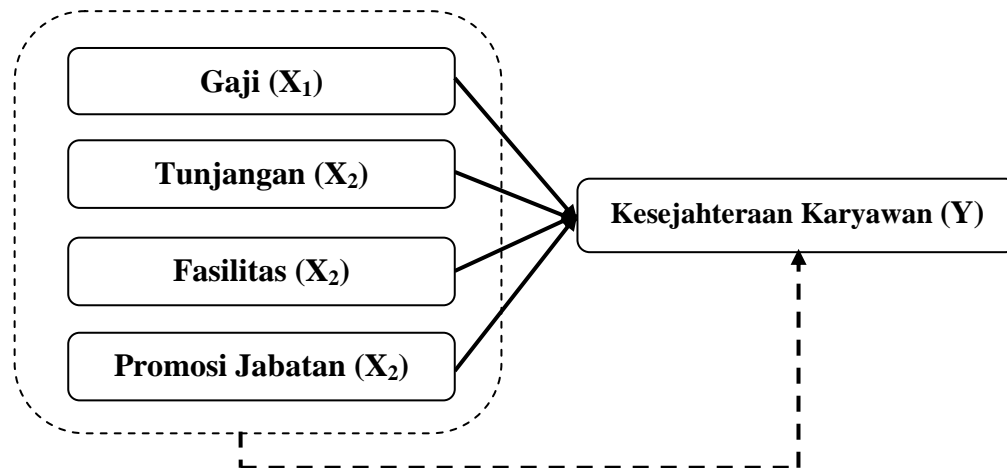
Kajian empiris berkaitan dengan kesejahteraan karyawan pernah dilakukan sebelumnya oleh Afrizal Azis *et al.* (2022) tentang Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui kebijakan pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas yang layak pada perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Melihat gejala-gejala atau fenomena tersebut di atas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar. Peneliti tertarik mengkaji secara teoritis dan memberikan bukti empiris terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji, tunjangan, fasilitas, dan promosi jabatan sebagai dasar bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan perencanaan pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Husein Umar (2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif kausal dilakukan untuk mengkaji determinan kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar yang terdiri atas gaji, tunjangan, fasilitas, dan promosi jabatan. Desain penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Desain Penelitian**

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan terkait objek dipertanyakan dalam penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.

### Populasi dan Sampel

Arikunto (2019) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar yang berjumlah 146 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil sebagian sebagai perwakilan (Arikunto, 2019). Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Cara menghitung sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Derajat toleransi yang digunakan 15%

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menggunakan rumus tersebut di atas, maka sampel yang didapatkan berjumlah 34 orang karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar yang akan dijadikan sebagai responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket menurut Sujarweni (2020) merupakan suatu

instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan (Sujarweni, 2020). Pada penelitian ini, setiap alternative jawaban akan diberikan skor, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ). Seluruh data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parameter individual (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ) (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.707	1.984		9.356	.000
Gaji	.453	.092	.482	4.919	.000
Tunjangan	.536	.106	.503	5.080	.000
Fasilitas	.277	.088	.271	3.136	.004
Promosi Jabatan	.214	.129	-.178	1.765	.007

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 14.707 + 0.453 (X_1) + 0.536 (X_2) + 0.277 (X_3) + 0.214 (X_4) + e$$

Keterangan:

Y = Kesejahteraan karyawan

a = Konstanta

- $\beta_{1-8}$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Gaji  
 $X_2$  = Tunjangan  
 $X_3$  = Fasilitas  
 $X_4$  = Promosi Jabatan  
 $e$  = Residual.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta ( $a$ ) sebesar 14.707, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ) adalah sebesar 14.707.
- Nilai  $\beta_1$  sebesar 0.453 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel gaji ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.453, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) adalah konstan (0).
- Nilai  $\beta_2$  sebesar 0.536 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel tunjangan ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.536, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu gaji ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) adalah konstan (0).
- Nilai  $\beta_3$  sebesar 0.277 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel fasilitas ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.277, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) adalah konstan (0).
- Nilai  $\beta_4$  sebesar 0.214 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel promosi jabatan ( $X_4$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.214, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu gaji ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) adalah konstan (0).

## 2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$ . Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.707	1.984		9.356	.000
Gaji	.453	.092	.482	4.919	.000
Tunjangan	.536	.106	.503	5.080	.000
Fasilitas	.277	.088	.271	3.136	.004
Promosi Jabatan	.214	.129	-.178	1.765	.007

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaji Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.919 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=34-5=29$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 1.699, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $4.919 > 1.699$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.

b. Pengaruh Tunjangan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.080 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=34-5=29$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 1.699, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $5.080 > 1.699$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.

c. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.136 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=34-5=29$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 1.699, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $3.136 > 1.699$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.

d. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.765 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=34-5=29$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 1.699, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $1.765 > 1.699$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.

### 3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.835	4	28.709	47.208	.000 <sup>a</sup>
	Residual	17.636	29	.608		
	Total	132.471	33			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Fasilitas, Tunjangan, Gaji  
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47.208 dan  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df_1=k-1=5-1=4$ ) dan ( $df_2=n-k=34-5=29$ ) sebesar 2.70, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $47.208 > 2.70$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ).

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.867	.849	.780

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Fasilitas, Tunjangan, Gaji  
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diketahui nilai *R-Square* ( $R^2$ ) determinan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), fasilitas ( $X_3$ ), dan promosi jabatan ( $X_4$ ) terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar ( $Y$ ) adalah sebesar 0.867. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel-variabel gaji, tunjangan, fasilitas dan promosi jabatan terhadap variasi perubahan variabel kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar adalah sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji determinan kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar yang terdiri atas gaji, tunjangan, fasilitas, dan promosi jabatan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel-variabel gaji, tunjangan, fasilitas, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar, baik secara parsial maupun secara simultan. Kemampuan variabel-variabel gaji, tunjangan, fasilitas dan promosi jabatan terhadap variasi perubahan variabel kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar adalah sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kesejahteraan karyawan merupakan hak yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas tanggungjawab yang diemban. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian pada penelitian ini. pendapatan, tunjangan, fasilitas dan promosi jabatan merupakan hak yang diterima oleh karyawan karena status keorganisasiannya dan untuk pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani. Ketiga variabel tersebut juga dapat memberikan rasa aman, tenang, makmur, selamat atau terlepas dari segala macam gangguan dan kesukaran saat melaksanakan pekerjaan.

Untuk menjelaskan pengaruh variabel pendapatan, tunjangan dan fasilitas terhadap kesejahteraan karyawan penulis mengacu pada pandangan Hasibuan (2019) yang mengatakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta statusnya sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan untuk menjalankan kehidupan normal. Lebih lanjut, Hasibuan (2019) membagi kesejahteraan karyawan menjadi 3, yaitu dari segi ekonomis, segi fasilitas, dan dari segi pemberian tunjangan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eneng Nurlaili Wangi *et al.* (2021) tentang Peran Komitmen Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Perguruan Tinggi Islam di Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan bertahan di instansinya hingga saat ini tidak lepas dari kesejahteraan yang diterima para karyawan. Mereka menyadari bahwa instansi tempat mereka bekerja mampu memenuhi kebutuhan dan mampu membuat mereka mencapai apa yang mereka inginkan. Komitmen tersebut membuat mereka memilih untuk melanjutkan pekerjaannya dengan mempertimbangkan nyaman atau tidaknya di instansi tersebut. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang layak berdampak terhadap kesejahteraan karyawan sehingga mempengaruhi loyalitas karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.
2. Tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.
3. Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.
4. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.
5. Gaji, tunjangan, fasilitas dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar.
6. Kemampuan variabel-variabel gaji, tunjangan, fasilitas dan promosi jabatan terhadap variasi perubahan variabel kesejahteraan karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Denpasar adalah sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## SARAN

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak agar karyawan merasa nyaman dan tentram dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
2. Kebijakan pemberian kompensasi seperti insentif dan promosi jabatan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan kinerja karyawan dengan prestasi terbaik sehingga tidak menimbulkan kecemburuan diantara karyawan sehingga para karyawan dapat memotivasi diri untuk selalu meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Khairul Saleh, K., & Sodirin. (2018). Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lusy Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Vol. 2(2): 22-28.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M.T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *EL-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, Vol. 3(3): 608-616.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heryanto, T. (2021). Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi. *El-ECOSY: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, Vol. 01(01): 89-101.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, Edisi 51: 1-11.

- Mulia, R.A., & Saputra, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang. *Jurnal El-Riyasah*, Vol. 11(1): 67-83.
- Sari, M.E.P., & Pratiwi, D.A. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Hidup Masyarakat Suku Laut Pulau Bertam Kota Batam. *Jurnal Trias Politika*, Vol. 2(2): 137-152.
- Sihite, M. (2018). Staregi Membangun Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*: 407-412.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wangi, E.N., Fahmi, I., & Lutfiani, S.M. (2021). Peran Komitmen Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Perguruan Tinggi Islam di Bandung. *PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 8(2): 271-284.
- Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, Vol. 2(2): 90-114.