

**PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT BUKIT ASAM TBK**



Skripsi Oleh:

SONIYA SITA AMANA

01011281823093

MANAJEMEN

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPRESIF

**Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap
Semangat Kerja Karyawan
PT Bukit Asam Tbk.**

Disusun oleh:

Nama : Soniya Sita Amana
NIM : 01011281823093
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 26 November 2022

Dosen Pembimbing
Ketua,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota,



Tanggal: 19 Desember 2022

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM TBK.**

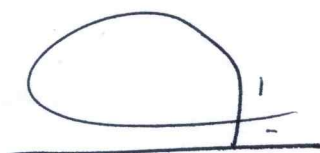
Disusun Oleh

Nama : Soniya Sita Amana
NIM : 01011281823093
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 05 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 16 Januari 2023

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Penguji,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Soniya Sita Amana
NIM : 01011281823093
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGATKERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM TBK.

Pembimbing:

Ketua : Drs. Ir. Yos Karimudin, M.M
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : Kamis/05 Januari 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelandangan kesarjanaannya.

Indralaya, Januari 2023



Soniya Sita Amana

NIM. 01011281823093

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan
bertemu”(Bobby Unser)

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya
tiadaberputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur”

(Q.S Yusuf:87)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Diri saya sendiri
- Bapak dan Ibuku
- Keluarga tercinta
- Kakak dan Mbakku
- Keponakan-Keponakanku
- Sahabat dan teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk.” Sholawat serta salam tak lupa peneliti curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Adapun hambatan serta rintangan yang telah dihadapi penulis dalam penyusunan skripsi ini, tetapi berkat kehendak Tuhan YME hal tersebut dapat teratasi dengan baik berkat adanya kerja keras, bimbingan, doa, bantuan dan semangat dari pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya bagi pihak yang berkenan memanfaatkannya.

Wassalamualaikum Wr. WB.

Indralaya,



Soniya Sita Amana

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini begitu banyak kendala dan hambatan yang telah penulis lalui. Berkat rahmat dari Allah SWT, bantuan, motivasi dukungan, bimbingan dari berbagai pihak yang turut membantu dan memberikan arahan sehingga berbagai permasalahan dapat penulis lalui. Tak lupa penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih penulis kepada:

1. Allah SWT, atas berkat, rahmat, ridho dan karunia yang telah diberikan.
2. Kedua Orang tua tercinta, Ayahanda Sopyan Nawawi dan Ibunda Yusmarleni yang selalu memberikan dukungan, bantuan, support, kebaikan, pengalaman, kasih sayang, didikan, do'a, motivasi, arahan dengan begitu ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik dan lancar.
3. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M dan Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan, arahan, bantuan, kritik yang membangun, motivasi dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik, bantuan dan saran dalam perbaikan penulisan skripsi saya.
5. Bapak Agung Putra Raneo, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu, membimbing dan memberikan motivasi serta arahan kepada saya selama masa perkuliahan.
6. Bapak Ardios selaku pembimbing di PT Bukit Asam Tbk, yang telah memberikan saya bantuan, arahan dan motivasi.

7. Staff Learning Center PT Bukit Asam Tbk, dan seluruh karyawan PT. Bukit Asam Tbk.
8. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam , S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen.
11. Bapak Dr. Kemas Muhammad Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
12. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu , pengalaman dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
13. Mba Ambar dan Kak Helmi, serta Staff kepegawaian Administratif dan seluruh karyawan Fakultas ekonomi yang telah membantu banyak perihal administrasi saya selama masa perkuliahan.
14. Ketiga kakak terdabest sepanjang masa Kak Wawan, Kak Puput, Kak Deo yang selalu memberikan arahan dan motivasi serta dukungan, doa, perhatian dan berbagai pelajaran hidup serta pengalaman, dan kasih sayangnya kepada saya.
15. Nenek Tercinta Asti'ah dan Bik Anung dan keluarga lainnya baik di Prabumulih maupun di Pali yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan mensupport saya.
16. Mba Dona, Mba Ada, Teh Eva, Yuk Nopa, yang selalu membantu saya dalam kesulitan dan selalu menghibur dengan cerita recehnya.

17. Ke Lima bocil yang penuh kejutan Aras, Arsa, Fatih, Kamaya, Kamila yang selalu menghibur dan mengisi kehidupan onti selama ini.
18. Telok-telokkan mamang squad Azza dan Emel yang selalu membantu, menjadi 911, mendoakan, dan memberikan motivasi dan dukungan dari kecil hingga saat ini.
19. Teman-teman kuliah yakni Cheetah, Dinda, Enjel, Iis, Luluk, Mira, Nabila, Okta, Puspa, Talek, Vivi yang selalu membantu, memberikan motivasi dan arahan serta doa dari setiap permasalahan saya selama masa kuliah.
20. Teman-teman asrama dan angkot mandala dan kostan Azza, Geby, Melani, Egi, Yodies, Mayang, Juni, Riska, Esti, Nisa, Riski, Putri, Yesa, David, Opan. Dll.
21. Sepupu-Sepupu dan anggota keluarga Nawawi's family yang selalu membantu saya dan memberikan dukungan serta doanya kepada saya, khususnya Abi, Jana, Nabila, Najib Tesar dll.
22. Teman-teman manajemen Indralaya angkatan 2018 yang telah memberikan bantuan, dukungan dan doa selama masa perkuliahan.
23. Serta Seluruh pihak yang ikut andil dalam penyelesaian skripsi saya.

Indralaya,



Soniya Sita Amana

ABSTRAK

16-1-23 Af

PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM TBK

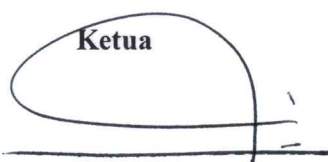
Oleh:

Soniya Sita Amana

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.; Wita Farla WK, S.E., M.M

Tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan instrument penelitian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 986 orang karyawan, sampel diambil sebanyak 91 orang karyawan dengan Teknik random sampling. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear sederhana sebagai Teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk.

Kata Kunci: Tunjangan Kesejahteraan, Semangat Kerja Karyawan

Ketua


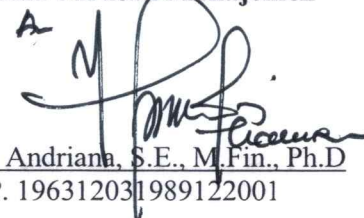
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

A

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 196312031989122001

ABSTRACT

16-1-23 AF

**THE INFLUENCE OF WELFARE BENEFITS
ON EMPLOYE WORK SPIRIT OF
PT BUKIT ASAM TBK**

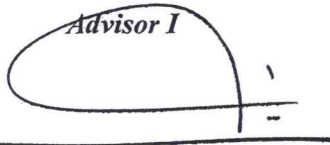
BY:

Soniya Sita Amana

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.; Wita Farla WK, S.E., M.M

The welfare allowance provided by the company aims to increase employee morale at work. The purpose of this study was to determine the effect of welfare benefits on employee morale of PT Bukit Asam Tbk. This study uses quantitative methods and uses a questionnaire research instrument. The population in this study amounted to 986 employees, a sample of 91 employees was taken by random sampling technique. This study uses a simple linear regression analysis technique as a data analysis technique. The results showed that welfare benefits had a significant positive effect on employee morale at PT Bukit Asam Tbk.

Keywords: Welfare Allowances, Employee Morale

Advisor I


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

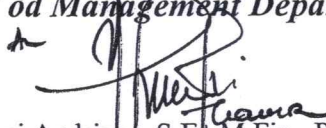
Advisor II



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Approved by,

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 196312031989122001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

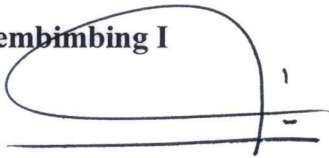
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Soniya Sita Amana
NIM : 01011281823093
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM TBK.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Pembimbing II



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Soniya Sita Amana
NIM : 01011281823093
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjung Enim, 13 April 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Btn. Mandala blok E No.20, RT.02, RW.011
Tanjung Enim, Kec. Lawang Kidul, Muara Enim,
Prov. Sumatera Selatan.
Alamat Email : Soniyasita13@gmail.com
No. Hp : 0895345804469

Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Negeri 26 Tanjung Enim
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Tanjung Enim
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Muara Enim
Strata-1 : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi
2018 – 2021 : Anggota Public Relation (IMAJE) FE Unsri

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KULIAH.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II STUDI PUSTAKA	10
2.1. Tunjangan Kesejahteraan.....	10
2.1.1. Pengertian Tunjangan Kesejahteraan.....	10
2.1.2. Tujuan Tunjangan Kesejahteraan	11
2.1.3. Jenis-Jenis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan.....	11
2.1.4. Indikator Tunjangan Kesejahteraan	11
2.2. Semangat Kerja Karyawan	13
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja	13
2.2.2. Faktor Penyebab Munculnya Semangat Kerja	13
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Rendahnya Semangat Kerja Karyawan	14
2.2.4. Indikator semangat kerja	15
2.3. Penelitian Terdahulu.....	16
2.4. Kerangka Konseptual	21
2.5. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	23
3.2. Rancangan Penelitian	23
3.3. Jenis dan Sumber Data	23
3.3.1. Jenis Data	23
3.3.2. Sumber Data.....	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	25

3.5. Populasi dan Sample.....	25
1. Populasi	25
2. Sampel	26
3.6. Uji Instrumen	26
3.6.1. Uji Validitas	26
3.6.2 Uji Reliabilitas	27
3.6.3 Metode Suksesif Interval	27
3.7. Teknik Analisis Data	28
3.7.1. Analisis regresi linier sederhana.....	28
3.7.2. Analisis koefisien korelasi dan determinasi	29
3.8. Uji Hipotesis	30
3.9. Definisi Operasional.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1. Profil Objek Penelitian.....	32
4.1.2. Sejarah PT Bukit Asam Tbk.....	33
4.1.3.1. Visi PT Bukit Asam Tbk.....	35
4.1.3.2. Misi PT Bukit Asam Tbk.....	35
4.1.3.3. Logo PT Bukit Asam Tbk.....	35
4.1.4. Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tbk	37
4.2. Hasil Penelitian	38
4.2.1. Profil Responden	38
4.2.1.1. Berdasarkan Jabatan.....	38
4.2.1.2. Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.1.3. Berdasarkan Usia	40
4.2.1.4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.2.1.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja Saat Ini	41
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	42
4.2.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Tunjangan Kesejahteraan	42
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja	48
4.3. Hasil Uji Instrumen.....	52
4.3.1. Hasil Uji Validitas	52
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	54
4.3.3. Method of Successive Interval (MSI).....	55
4.4. Hasil Uji Statistik.....	55
4.4.1. Analisis Regresi Linear Sederhana	55
4.4.2. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	57
4.5. Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Realisasi Biaya Pengobatan Pegawai Dan Keluarga PT Bukit Asam Tbk. Januari-Desember 2021	5
Tabel 1.2. Realisasi Produksi Terhadap Rencana Produksi PT Bukit Asam Tbk Januari-Desember 2021	6
Tabel 2.1. Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1. Hubungan Koefisien Korelasi	28
Tabel 3.2. Definisi Operasional	30
Tabel 4.1. karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	38
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3. karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.4. Karakteristik responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.6. Distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kesejahteraan (X).....	42
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi responden terhadap variabel semangat kerja (Y)..	47
Tabel 4.8. Hasil uji validitas variabel tunjangan kesejahteraan (X)	53
Tabel 4.9. Hasil uji validitas variabel semangat kerja karyawan (Y)	54
Tabel 4.10. Hasil uji reliabilitas.....	55
Tabel 4.11. Analisis regresi linear sederhana.....	56
Tabel 4.12. Hubungan koefisien korelasi.....	58
Tabel 4.13. Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi dan determinasi	58
Tabel 4.14. Hasil uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Logo PT Bukit Asam Tbk	35
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tbk	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	71
Lampiran 2 Tabulasi Data Pernyataan Responden	81
Lampiran 3 Metode Succesif interval	86
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden	91
Lampiran 5 Hasil Output SPSS	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hakekatnya karyawan dan perusahaan merupakan hal yang saling berhubungan dan saling bergantung. Perusahaan harus mampu mengelola setiap sumber daya yang mereka miliki yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset penting yang harus dipelihara dan sejahterahkan dimana karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan penentu dari baik buruknya suatu kualitas perusahaan menurut Siregar (2020).

Banyak permasalahan yang datang dari sumber daya manusia, berbeda dengan sumber daya lainnya yang bisa diperbaiki dengan teknisi, sumber daya manusia sangat rentan dan fleksibel. Sumber daya manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang yang harus ditingkatkan kualitas dan produktifitasnya, hal ini dikarenakan manusia merupakan aset yang amat penting dalam sebuah perusahaan dimana manusia tidak bisa diimitasi dan digantikan secara sempurna Nugroho (2020)

Widjanarko (2020) Perusahaan harus dapat menciptakan kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada karyawannya, karena setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai tingkat maksimal agar perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Pada dasarnya setiap orang memiliki semangat kerja yang berbeda beda antara satu dan lainnya, semangat kerja inilah yang mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka miliki.

Semangat kerja karyawan merupakan hal yang paling penting yang harus ditingkatkan dan dijaga oleh perusahaan dan karyawan sendiri. Menurut Arman (2021) semangat kerja biasanya didapat dari lingkungan kerja yang baik sehingga akan memunculkan kegairahan yang dimiliki karyawan untuk mendorong karyawan serta membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan produktif. Faktor semangat kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas dalam bekerja, dikehidupan perusahaan semangat kerja sangat amat dibutuhkan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga dengan adanya semangat kerja maka karyawan dapat memiliki sikap mental yang baik dalam bekerja, yang mampu memotivasi agar karyawan dapat bekerja dengan giat rapih serta lebih baik lagi.

Seberapa gigih dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat dari semangat kerja karyawan tersebut. Menurut Nitisemito dalam Yordy (2016) semangat kerja karyawan dapat terlihat dari kedisiplinan karyawan, tingkat absensi karyawan, produktivitas perusahaan, dan kondisi perusahaan.

Menurut Purba (2019) perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan tunjangan kesejahteraan yang baik dan sesuai karena semangat kerja yang baik berpengaruh terhadap output perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya maka karyawan merasa dihargai dan dapat bekerja dengan bersemangat, sehingga produktivitas dan output yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat menarik, mempertahankan serta memelihara karyawan agar tetap berada di suatu perusahaan dengan menciptakan semangat kerja yang baik dan tinggi bagi karyawan. Andriani (2017) Pemberian tunjangan kesejahteraan yang akan memberikan motivasi bagi karyawan sehingga mendorong karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Maka setiap perusahaan memberikan tunjangan kesejahteraan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam bekerja, sehingga dihasilkannya produktivitas dan output yang baik dan maksimal.

(Busro 2018) Tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik fisik maupun mental bagi karyawan dan keluarganya. Pemberian tunjangan kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan harus jelas dan terbuka dan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan resiko dan kompetensi karyawan tersebut.

Menurut Irma (2015) tunjangan kesejahteraan merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya yang dihitung berdasarkan keanggotaannya sebagai bagian dari anggota perusahaan. Pemberian tunjangan kesejahteraan berdasarkan kinerja karyawan hal ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya serta menjalankan kehidupannya agar lebih baik.

Tunjangan kesejahteraan sendiri merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan, seperti penggunaan kendaraan yang dimiliki perusahaan, uang makan, bunga pinjaman rendah atau bahkan tidak ada, layanan kesehatan,

tunjangan liburan, dan sebagainya, sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam menjalankan kehidupan pribadinya agar berjalan dengan baik.

PT Bukit Asam Tbk. merupakan salah satu perusahaan BUMN yang berdiri secara legal pada tanggal 2 Maret 1981. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar yang telah disahkan melalui Akta No. 54 tanggal 22 Mei 2018 PT Bukit Asam Tbk. bergerak pada bidang pengembangan bahan-bahan galian, terutama pertambangan batu bara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PT Bukit Asam Tbk. ini terletak di Provinsi Sumatera Selatan, Kabupaten Muara Enim yang bertepatan di Tanjung Enim Kecamatan Lawang Kidul.

Visi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan energi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan. PT Bukit Asam Tbk juga memiliki misi untuk mengelola sumber energi dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insani untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi *stakeholder* dan lingkungan.

Menurut Kawiana (2020) tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi pelengkap yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki produktivitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan pemberian tunjangan kesejahteraan ini untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan, memenuhi kebutuhan hidup karyawan serta keluarganya, memotivasi karyawan

dalam bekerja, meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan dalam bekerja, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas.

Ada beberapa tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh PT Bukit Asam kepada karyawan berupa jaminan hari tua (pensiun), sarana mobil dinas, cuti besar, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, triwulan, fasilitas olahraga, bantuan hukum dll.

Tabel 1.1. Realisasi Biaya Pengobatan Pegawai dan Keluarga PT Bukit Asam Tbk. Januari-Desember 2021

Bulan	Realisasi Biaya Pengobatan	Persentase
Januari	Rp2.081.219.726	5
Februari	Rp3.210.369.522	7
Maret	Rp3.387.203.628	7
April	Rp4.019.756.990	9
Mei	Rp2.499.943.593	5
Juni	Rp3.852.063.167	8
Juli	Rp4.079.956.179	9
Agustus	Rp5.900.460.457	13
September	Rp3.658.172.998	8
Oktober	Rp1.919.598.545	4
November	Rp4.832.877.313	11
Desember	Rp6.116.309.373	13
Total	Rp45.557.931.491	100

Sumber: PT Bukit Asam Tbk, 2022.

Dari data yang ada pada Tabel 1.1. di atas dapat dilihat bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan berupa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh PT Bukit Asam Tbk, tiap bulannya mengalami naik turun. Hal ini terjadi karena realisasi pengobatan yang dilakukan oleh karyawan serta keluarga tiap bulannya mengalami pasang surut sesuai dengan kondisi kesehatan karyawan dan keluarganya serta

sesuai dengan biaya kesehatan yang hanya *discover* oleh perusahaan setiap bulannya. Adapun beberapa tunjangan kesehatan yang tidak *discover* seperti pemasangan implan gigi, visum, imunisasi di luar imunisasi dasar, pengobatan komplementer, alternatif, tradisional, pengobatan kosmetik, pengobatan gangguan kesehatan/penyakit akibat ketergantungan obat serta alkohol dsb.

Tabel 1.2. Realisasi Produksi Terhadap Rencana Produksi PT Bukit Asam Tbk. Januari-Desember 2021

Keterangan	Rencana Kerja Produksi (Ton)	Produksi Penambahan	
		Realisasi (Ton)	% Terhadap Rencana Kerja Produksi
Januari	1.750.000,00	1.186.077,52	68
Februari	1.500.000,00	1.253.648,28	84
Maret	2.050.000,00	1.941.555,85	95
April	2.300.000,00	2.725.370,48	118
Mei	2.600.000,00	2.470.557,09	95
Juni	2.500.000,00	2.879.995,47	115
Juli	2.800.000,00	3.222.990,39	115
Agustus	2.950.000,00	2.961.078,88	100
September	2.810.000,00	2.724.418,09	97
Oktober	2.750.000,00	2.507.770,01	91
November	2.300.000,00	2.024.855,90	88
Desember	2.200.000,00	1.722.337,00	78

Sumber: PT Bukit Asam Tbk, 2022.

Dari data yang diperoleh di PT Bukit Asam Tbk. dapat diketahui bahwa selama tahun 2021 persentase terhadap rencana kerja produksi dan realisasi produksi mengalami naik turun. Seperti pada persentase terhadap rencana kerja produksi perusahaan terus mengalami kenaikan hingga bulan April yakni sebesar

118%. Pada bulan bulan selanjutnya persentase terhadap rencana kerja produksi mengalami penurunan tapi masih sesuai dengan target produksi hingga bulan Agustus sebesar 100%. Pada bulan September hingga Desember persentase terhadap rencana kerja produksi mengalami kemerosotan menjadi 78%. Sehingga naik turunnya ketercapaian produksi menunjukkan adanya penurunan semangat kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk.

Sebelumnya peneliti membandingkan judul yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan pada penelitian dari Dewi Dkk (2017) kesimpulan yang dapat diambil adalah pemberian tunjangan kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di SMK Kembang.

Cholifah dkk (2017) kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan dibandingkan komunikasi dan tunjangan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Gudang Garam Tbk. Merta Kusuma dkk (2021) jurnalnya memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan kesejahteraan dan penempatan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Balai Pengkajian Teknologi Bengkulu (BPTP) Balitbangtan Bengkulu.

PT Bukit Asam Tbk. merupakan perusahaan BUMN yang berfokus untuk memproduksi batubara. PT Bukit Asam Tbk. memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan energi batubara kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan serta mempunyai *corporate images* yang professional. PT Bukit Asam Tbk berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menciptakan

semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, membuat penulis tertarik untuk melihat seberapa penting pengaruh tunjangan kesejahteraan tersebut terhadap semangat kerja karyawan. Maka dari itu penulis membuat proposal yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dibuat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan di PT Bukit Asam Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan proposal ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari tunjangan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan di PT Bukit Asam Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat Teoritis.

Bagi ilmu pengetahuan diharapkan dapat bermanfaat sebagai ilmu dalam dunia bisnis khususnya mengenai tunjangan kesejahteraan dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan bacaan lain yang berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

1.4.2. Manfaat Praktis.

Bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan masukan yang akan dihadapi perusahaan dalam hal pemberian tunjangan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, praktik dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (1st ed., Vol. 106, Issue 12). Unimal Press.
- ADRIZAL, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 4(1), 78. <https://doi.org/10.32529/jim.v4i1.545>
- Agung, W., Amin, W., & Djoko, S. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), : 204 – 219.
- Ali, Kusuma, A., & Rizkiawan. (2020). Analisis besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan harian lepas pada pt. Gunta samba. *Jurnal tinta nusantara*, 6(2), 65–71.
- Andriani, D., Prasojo, B. H., & Efendi, M. (2019). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krembung Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 3(2), 85.
- Arman, & Sari, N. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Happy Puppy Tenggarong. *Jemi*, 21(2), 62–77.
- Aswand, H. (2018). Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463. *Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis*, 40.
- Ayu, R. P., Ap, S., Herlina, V., Ip, S., Khairi, A., Sos, S., & Ap, M. (2020). Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (Jan Maha)*, 2(11), 13–31.
- Azwina, D. (2018). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sepatu Bata Tbk.). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 172.
- Billi, A., Chofifah, & Istanti, E. (2017). Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Pt. Gudang Garam Tbk . *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 13–25.

- Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (1st)*. Penerbit Gava Media.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Prenadamedia Group.
- Chukwuma, S. C., & Kifordu, A. A. (2018). The Significance of Fringe Benefits on Employee Morale and Productivity. *Romanian Economic Journal*, XXI(68), 78–92.
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p15>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson* (16th ed.). Pearson.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analysis of the Effect of Level of Education, Compensation, and Work Environment on the Employee Performance in Pt Taman Wisata Candi Prambanan. *Jpsb*, 6(2), 157–170.
- Efendi, F., & Tamami, S. (2017). Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Engineers Indonesia. *Jurnal Artikel*, 4, 1–14.
- Enggardini, R. V., & Fauzy, M. Q. (2016). *Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao*. 4(8), 599–612.
- Fauziah, M. I., Hidayat, R., & Suwarta. (2014). Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon. *Jurnal Publikasi Unswagati Cirebon*, 2(2), 161–173.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Ganandy, A. K., Purnama, H., & Elina, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(01), 17–24. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.564>
- Gentari, R. E., Sumiati, S., & Aletya, H. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 75–96.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hendriatna, S. (2019). Pengaruh, Tunjangan Kesejahteraan, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jasa Kartini. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1), 53–62.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan* (2nd ed.). UNHI Press Publishing.
- Kumari, N. (2020). Impact of Employee Welfare Facilities on the Job Satisfaction. *Journal of Business Theory and Practice*, 8(4), p1. <https://doi.org/10.22158/jbtp.v8n4p1>
- Kusuma Merta, Ade Tiara Yulinda, T. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 4(1), 140–149.
- Lagat, A., Mutai, B., & Kosgey, I. (2014). Importance of Employee Welfare and Performance: The Case of the UASU at Egerton University, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 6(7), 205–211. www.iiste.org
- Lawasi, E. S., & Triatmanto. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Mahmudah, Z. (2019). Pekerja Perempuan Di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja Maskulin. *Jurnal ASPIKOM*, 3(6), 1228. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i6.413>.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Manurung, L., & Harya, E. (2021). The Effect of Rewards, Incentives and Welfare Allowances on Employee Morale at PT. PNM (Independent National Capital) Binjai. *JOURNAL MANTIK*, 5(36), 1989–1997.
- Marbun, M., Sagala, J. R., Rahayu, D. P., Informatika, T., & Utara, S. (2018). Menentukan kelayakan tunjangan kesejahteraan pegawai menggunakan metode ahp. *Menentukan Kelayakan Tunjangan Kesejahteraan Pegawai Menggunakan Metode Ahp*, 3(1), 46–55.

- Maulina, N., & Syafitri, L. (2019). Relationship between Age, Length of Work and Duration of Work With Complaints of Eye Fatigue in Informal Business Sector Tailors in Banda Sakti District, Lhokseumawe City in 2018. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 5(2), 44.
- Nugroho, Yohanes. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Yogyakarta: Universitas Khatolik Atma Jaya.
- Pratiwi, A., & Firgiyani Febi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economic Nd Business*, 1(1), 61–71.
- Pratiwi, K. A., Luh, N., Telagawathi, W. S., Luh, N., Erma, P., Tinggi, S., Sosial, I., Bhakti, W., & Tabanan, U. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Prawira, M., & Riana, I. (2014). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Villa the Akasha Beach Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 253268.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 153–165. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>
- Rana-aradilla, A. (2018). International Journal of Research and Review. *International Journal of Research and Review*, 5(March), 16–24.
- Ridwan, A., Susanto, S., Winarno, S., Setianto, Y. C., Gardjito, E., & Siswanto, E. (2021). Sosialisasi Pentingnya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Pabrik Semen Tuban. *Jurnal Abdimas Berdaya : Jurnal Pembelajaran, Pemberdayaan Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(01), 36. <https://doi.org/10.30736/jab.v4i01.87>
- Rukshani, K., & Senthilnathan, S. (2013). A Review on the Relationship Variables to Employee Morale and Organizational Trust. *International Journal of Innovative Research and Practices I*, 1(10), 8–15.
- Sastera, B., & Mauludin, H. (2018). The Influence Of Employee Benefits Programson Employee Morale And Employee Performance In PT . CJI Pasuruan. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(5), 25–43.

- Sataloff, R. T., Johns, M. M., & Kost, K. M. (2020). Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kpri Koperasi Pendidik (Koperdik) Kecamatan Toili Kabupaten Bangga. *Emor*, 1(1), 71–86.
- Siregar, Robert Tua. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Arina Multikarya. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 35–44.
- Soewito, D., Kusmayadi, K., & Irwansyah, I. (2018). Peran Kesejahteraan Karyawan Terhadap Peningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. *FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(2), 29. <https://doi.org/10.24903/fpb.v2i2.253>
- Susilowati, S., & Farida, I. (2016). Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 3(2), 90–103.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Utama, A. A. A. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan tunjangan kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7306. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p20>.
- Utomo, P. Y., Srimiatun, & Indrasari, F. (2021). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis1*, 17–22.
- Waititu, F., Kihara, P., & Senaji, T. (2017). Effect of Employee Welfare Programmes on Employee Performanc: A Case Study of Kenya Railways Corporation. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 611–631.
- Widiartha, P. (2013). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Komunikasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(10), 247430.
- Widjanarko, B., Mariami, I., & Yusditara, W. (2020). Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor polbangtan medan. *Jumansi Stindo*, 2(3), 1–13.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Ubhara Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Wulandari, P. R. (2015). Program Semangat Kerja Karyawan Pt Pjb Unit Pembangkitan Gresik. *Gkb*, 1(13), 1–38.