

ANALISIS PENGARUH *CARRIER DEVELOPMENT* DAN *EMPLOYEE WELFARE* TERHADAP *WORKING SPIRIT* (Studi Kasus pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman)

KURNIAWAN¹, LIZA ZULBAHRI²

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang^{1,2}
Kurcas07@gmail.com¹, lizazulbahri@yahoo.com²**

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Carrier Development* dan *Employee Welfare* terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman. Metode penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*, yang mana seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi, yaitu $Y = 4,839 + 0,225X_1 + 0,396X_2 + e$. Dari hasil uji t yang dilakukan ditemukan bahwa variabel *Carrier Development* berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman, karena uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,112 > 1,677$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sedangkan untuk variabel *Employee Welfare* ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman, karena uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $5,906 > 1,677$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji F terbukti bahwa *Carrier Development* dan *Employee Welfare* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman, karena uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $21,671 > 3,20$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Disamping itu, untuk hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 45,8% dan sisanya sebesar 54,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Carrier Development, Employee Welfare, Working Spirit*

A. Pendahuluan

Stasiun Pengisi dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang migas. SPPBE merupakan mitra PT. Pertamina dalam melakukan pendistribusian Elpiji. SPPBE bertugas untuk melakukan pengisian tabung Elpiji dan pengangkutan bahan baku dari depot Elpiji ke SPPBE.

Setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam rangka mengelola personalia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan untuk menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka efisiensi dan efektifitas kerja terutama pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia memiliki fungsi operasional. Salah satu fungsi yang dimaksud yaitu fungsi operasional adalah pengembangan karir.

Menurut Hasibuan (2012:31), pengembangan karir (*Carrier Development*) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Ada beberapa masalah yang di hadapi karyawan PT. Gubah Lingkungan serasi Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman dalam mengembangkan karir mereka dimana dari segi pendidikan karyawannya masih banyak yang berpendidikan SLTA, sedangkan untuk mencapai jabatan tertinggi sebagai Manager atau Asisten Manajer harus berpendidikan minimal S1.

Selain pengembangan karir, faktor lain yang harus di perhatikan oleh perusahaan adalah dengan pemberian program kesejahteraan, karena seorang karyawan akan bekerja dengan sungguh sungguh apabila kebutuhannya telah terpenuhi. Menurut Hasibuan (2016:185), kesejahteraan karyawan (*Employee Welfare*) adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Sedangkan menurut Pangabean (20017:96), kesejahteraan karyawan dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan. PT. Gubah Lingkungan Serasi Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman ada beberapa program kesejahteraan karyawan yaitu yang diberikan antara lain ialah pemberian upah kerja sesuai standar gaji UMP, jaminan kesehatan BPJS, pemberian tunjangan dan juga pemberian program pengembangan karir terhadap karyawannya. Hanya saja untuk pemberian tunjangan masih kurang yang mana pemberian tunjangan hanya diberikan kepada security, sedangkan karyawan lain tidak mendapatkan tunjangan.

Pada PT. Gubah Lingkungan Serasi Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, hanya saja terdapat kurangnya kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan sehingga berpengaruh itu akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan kedepannya. Menurut Nitisemito (2015:160), semangat kerja (*Working Spirit*) adalah melakukan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai dengan cepat dan lebih baik. Semangat kerja karyawan merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya. Semangat kerja merupakan unsur yang sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi. Manajemen dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan, dan jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, maka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi atau dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi diketahui jumlah karyawan pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebanyak 50 orang.

B . Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling karena seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono (2018:9), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Selanjutnya teknik pengumpulan data dalam penelitian ini observasi, kuesioner/angket dan tinjauan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

C. Hasil dan Implementasi Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.839	4.320		1.120	.268
PengembanganKarir	.225	.072	.328	3.112	.003
KesejahteraanKaryawan	.396	.067	.622	5.906	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.839	4.320		1.120	.268
	PengembanganKarir	.225	.072	.328	3.112	.003
	KesejahteraanKaryawan	.396	.067	.622	5.906	.000

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,839 + 0,225 X_1 + 0,396 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- A. Nilai konstanta adalah 4,839, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *Carrier Development* dan *Employee Welfare*, maka pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi Batang di Kecamatan Anai Kabupaten Padang Pariaman adalah sebesar 4,839 satuan.
- B. Nilai koefisien regresi *Carrier Development* adalah sebesar 0,225, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variabel *Carrier Development*, maka *Working Spirit* akan meningkat sebesar 22,5% dengan asumsi bahwa variabel *Carrier Development* dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.
- C. Nilai koefisien regresi *Employee Welfare*, maka *Working Spirit* akan meningkat sebesar 22,5% dengan asumsi bahwa variabel *Employee Welfare* dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu) dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan cara $df = n - k$ atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel bebas dengan taraf signifikan $< 0,05$. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.839	4.320		1.120	.268
	PengembanganKarir	.225	.072	.328	3.112	.003
	KesejahteraanKaryawan	.396	.067	.622	5.906	.000

a. Dependent Variable: SemangatKerja

1. Pengujian Variabel *Carrier Development* terhadap *Working Spirit*.

Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,112 > 1,677$ dan $0,003 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Ho ditolak dan H₁ diterima*, artinya *Carrier Development* berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman.

2. Pengujian Variabel *Employee Welfare* terhadap *Working Spirit*.

Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,906 > 1,677$ dan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Ho ditolak dan H₂ diterima*, artinya *Employee Welfare* berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel bebas dan variabel terikat, nilai F statistik dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel bebas yang menjelaskan variasi Y disekitar nilai rata-ratanya dengan derajat kepercayaan k-1 dan n-k tertentu dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k-1$ ($3-1=2$), $df_2 = n-k$ ($50-3=47$) adalah 3,20.

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	382.125	2	191.063	21.671	.000 ^a
Residual	414.375	47	8.816		
Total	796.500	49			

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,671 > 3,20$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka *Ho ditolak dan H₃ diterima* artinya, *Carrier Development* dan *Employee Welfare* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk pengaruh *Carrier Development* dan *Employee Welfare* terhadap *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan di Kecamatan Serasi Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.458	2.969

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square dengan nilai sebesar 0,458. Artinya, pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Carrier Development* dan *employee spirit* mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu *work development* adalah sebesar 45,8%, sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Implikasi Penelitian

1. Untuk variabel *Carrier Development*, diperoleh tingkat capaian responden (TCR) dengan angka rerata sebesar 90,8%. Hal ini menyatakan bahwa variabel *Carrier Development* masuk dalam kategori sangat baik. Pada variabel *Carrier Development* yaitu Saya selalu memanfaatkan pelatihan dan saran-saran dari atasan saya dalam proses mencapai karir yang lebih baik dapat dilihat dari jawaban responden dengan TCR tertinggi sebesar 94,0% dengan kategori sangat baik, untuk *Carrier Development* karyawan pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman sudah dikatakan baik namun pihak perusahaan harus berunding terlebih dahulu ketika melakukan mutasi sapat dilihat dari jawaban responden diperoleh TCR terendah 88,4% dengan kategori baik, ini berarti *Carrier Development* karyawan pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman sudah baik namun perusahaan harus berunding terlebih dahulu ketika melakukan mutasi.
2. Untuk variabel *Employee Welfare*, diperoleh informasi bahwa tingkat capaian responden (TCR) dengan angka rerata sebesar 79,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel *Employee Welfare* masuk dalam kategori cukup baik. Pada variabel *Employee Welfare* wan, bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak, ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan TCR tertinggi 89.2% dengan kategori baik, tetapi perusahaan belum mensejahterakan karyawan dalam memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan TCR terendah 75,2 % dengan kategori cukup baik. Dengan demikian diharapkan perusahaan agar lebih meperhatikan lagi tentang tunjangan untuk kesejahteraan karyawan dan karyawan akan berkontribusi dengan pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman. Tingkat capaian responden (TCR) dengan angka rerata sebesar 77,2%. Hal ini menyatakan bahwa variabel *Working Spirit* masuk dalam kategori cukup baik. Variabel *Working Spirit* dapat diketahui dari tingkat capaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan 8 yaitu Saya puas bekerja di perusahaan yang sekarang dengan TCR sebesar 86,0% dengan kategori baik. Selanjutnya pernyataan *Working Spirit* yang menghasilkan TCR terendah adalah pernyataan nomor 5 yaitu Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang di tentukan dengan TCR sebesar 72,0% dengan kategori cukup baik. Secara keseluruhan *Working Spirit* pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman cukup baik karena menghasilkan nilai rata-rata TCR 77,2%.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Carrier Development* (Pengembangan Karir) berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* (Semangat Kerja) pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman karena uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,112 > 1,677$ dan signifikan $0,003 < 0,05$.
2. *Employee Welfare* (Kesejahteraan Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* (Semangat Kerja) pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman karena uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,906 > 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Karyawan pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman karena uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu yaitu 21,671
3. *Carrier Development* (Pengembangan Karir) dan *Employee Welfare* (Kesejahteraan Karyawan) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *Working Spirit* (Semangat Kerja) $> 3,20$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya untuk dapat menghimpun responden lebih banyak lagi agar lebih bisa mewakili populasi. Dengan sampel yang lebih banyak, maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan lebih akurat
- b. Diharapkan penelitian selanjutnya juga menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kualitatif tersebut. Karena hal ini dapat membantu untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji pengaruh variabel moderasi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman mempertahankan semangat kerja yang baik dan meningkatkan perkembangan karir karyawan agar dapat mencapai kesejahteraan karyawan, meningkatkan pengembangan karir pada karyawan agar akan berefek terhadap semangat kerja karyawan dan bisa lebih memperhatikan lagi pada perkembangan karir supaya bisa meningkatkan semangat kerja dari pada sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andrew E, Sikula 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Betniar, Purba. 2016. *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan*. Hal 153-165.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka belajar. Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Pangabean, Mutiara. 2017. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Pada PT Paloma Citra Internasional Surakarta*.
- Sadili, Samsudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yikwa. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara)*. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis Sam Ratulangi University.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Sadili, Samsudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yikwa. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara)*. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis Sam Ratulangi University