

## **PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN DAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan PT. Pratama Abadi  
Industri JX Sukabumi)**

**Dwiwahjuni Wulandari**

**[dwiwahjuni@binainsani.ac.id](mailto:dwiwahjuni@binainsani.ac.id)**

**Bina Insani University, Fakultas ekonomi & bisnis , Manajemen, Bekasi**

**Abstrak**

Kinerja merupakan evaluasi prestasi kerja karyawan yang diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak tunjangan kesejahteraan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan tetap di PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi, yang berjumlah 500 orang di departemen UV, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan skala Likert 1-5 poin, dan analisis dilakukan melalui metode regresi linier berganda pada SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sementara itu, variabel kesehatan (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, tunjangan kesejahteraan (X1) dan kesehatan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Tunjangan Kesejahteraan, Kesehatan

**Abstract** Performance is an evaluation of employee work performance which is measured both in terms of quality and quantity, in accordance with the standards set by the company. This research aims to investigate the impact of welfare and health benefits on employee performance, both individually and as a whole. The research method used is quantitative, with a population of all permanent employees at PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi, numbering 500 people in the UV department, while the sample used in this research was 72 people. This research uses primary data using a 1-5 point Likert scale, and analysis is carried out using the multiple linear regression method in SPSS Version 26. The results of the research show that welfare benefits (X1) have a significant effect on employee performance (Y) with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Meanwhile, the health variable (X2) also has a significant effect on employee performance (Y) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Furthermore, the research results show that together, welfare benefits (X1) and health (X2) have a significant influence on employee performance (Y), with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** *Employee Performance, Welfare Benefits, Health*

## Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menimbulkan tuntutan bagi organisasi untuk terus melakukan penyesuaian dan inovasi dalam menghadapi tantangan yang bervariasi dan seringkali tak terduga. Salah satu aspek krusial yang akan dihadapi di masa depan adalah kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya secara efisien dan efektif guna bersaing dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Hal ini menegaskan perlunya upaya berkelanjutan dalam mengelola semua aspek yang dimiliki oleh organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hasil Studi menunjukkan bahwa permintaan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat (Gusriani 2018).

Sumber daya manusia ialah faktor sentral dalam suatu organisasi, bagaimanapun bentuk dan tujuan yang dibuat organisasi tersebut berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi (Larasati, 2018).

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Tetapi kinerja masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Peran serta sumber daya manusia ini harus didukung dengan pemberian tunjangan kesejahteraan bagi karyawan serta kesehatan karyawan yang harus diperhatikan agar kepuasan bekerja timbul dan memberikan umpan balik kepada perusahaan berupa kinerja yang bagus (Heriyanto, 2020).

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai. Semua perusahaan dan instansi tempat bekerja tentu ingin memiliki karyawan yang melaksanakan tugas nya dengan baik dan benar sesuai dengan target yang diharapkan, termasuk salah satu perusahaan yang mempunyai adil dalam mengembangkan sumber daya manusia, tentu didalamnya terdapat karyawan dengan kinerja yang bagus pula dan sebaliknya tentu ada kendala yang dialami perusahaan (Panjaitan, 2017).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja dan berfungsi, manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, sebagai suatu sistem sumber daya-sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan, tanpa sumber daya manusia dan sumber daya lainnya tidak akan efektif dan kurang bermanfaat dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Farida, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai, salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pemberian program tunjangan yang layak, lingkungan kerja dan untuk menciptakan semangat kerja pegawai. Tunjangan merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding (Hanggraei, 2012).

Pengertian ini berarti bahwa pemberian dua tunjangan yang seimbang atau sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan sebagai bentuk kontribusi kepada perusahaan sehingga penerapannya harus yang logis dan rasional. Tunjangan yang diberikan perusahaan secara rill telah berjalan dan diupayakan sekondusif mungkin seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, tunjangan hari tua, tunjangan pensiunan, tunjangan anak dan lainnya. Permasalahan yang sering muncul dari program kesejahteraan tunjangan adalah tunjangan yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan eksternal tenaga kerja, ketidaksesuaian besar tunjangan yang diberikan kepada para karyawan, waktu pemberian tunjangan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan para karyawan.

Dengan adanya suatu program tunjangan didalam perusahaan akan meningkatkan semangat para karyawan, akan tetapi semangat kerja karyawan sering kali di pengaruhi oleh faktor kinerja karyawan. Tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dalam membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para anggota pekerja dan keluarganya, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti hendak mengangkat topik penelitian yang berjudul "Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen

Menurut George R. Terry (1997) sebagai bapak ilmu manajemen, dalam bukunya yang berjudul Principle of Manajemen memaparkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari mengatur, mengkoordinasi, mempersiapkan, dan mengendalikan untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah rangkaian keputusan yang diambil untuk mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, contohnya seperti para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para

pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan pemeliharaan yang didalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan seperti karir, Pendidikan, dan pelatihan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan suatu organisasi pada umumnya disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (Sabrina, 2021)

#### Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manulang (2005), tunjangan kesejahteraan karyawan Merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara Semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk Memeberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang Berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah Selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk Meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

#### Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karawanya detunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya (Triton, 2005).

#### Kinerja Karyawan

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencanauntuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

## Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Mengutip dari pemaparan sugiyono bahwa metode penelitian kuantitatif yaitu Teknik eksplorasi dalam padangan positivesme, yang digunakan untuk memeriksa populasi atau tes tertentu, dalam berbagai informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, yang diharapkan dapat mengukur suatu teori yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2020).

#### Populasi & Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini maka populasi yang digunakan peneliti untuk diteliti adalah seluruh karyawan tetap pada PT.Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi. *Samplig Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang berjumlah 70 orangng

## Hasil dan Pembahasan

Menurut Sekaran & Bougie, uji validitas adalah sebuah pengujian untuk menunjukkan seberapa baik suatu instrumen atau alat ukur penelitian dalam mengukur konsep yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *pearson product moment*. Jika nilai  $r$ -hitung ( $r_{xy}$ ) >  $r$ -tabel, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel penelitian adalah valid. Selain itu, pengambilan keputusan uji validitas dapat melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan

bahwa item dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	r-tabel	signifikansi	Keterangan
Tunjangan Kesejahteraan	2,35	0,05	Valid
Tunjangan Kesehatan	2,35	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	2,35	0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,235). Selain itu, nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga seluruh item-item pernyataan pada variabel tunjangan kesejahteraan, tunjangan kesehatan, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2020). *Cronbach's Alpha* merupakan koefisien yang dapat menunjukkan seberapa baik suatu item dalam set tersebut berkorelasi positif dengan yang lain. Sekaran dan Bougie mensyaratkan suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . (Sekaran & Bougie, 2016) Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Tunjangan Kesejahteraan	0,943	0,60	Reliabel
Tunjangan Kesehatan	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel tunjangan kesejahteraan sebesar 0,943, nilai *cronbach's alpha* variabel tunjangan kesehatan sebesar 0,915, dan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,887. Maka, seluruh kuesioner pada variabel tunjangan kesejahteraan, tunjangan kesehatan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Penggunaan uji asumsi klasik di dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021). Hasil pengujian normalitas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66532586
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.074
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *asymp. sig.* (2-tailed) 0,200, berdasarkan *output* tersebut menunjukkan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan data berdistribusi normal dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan dengan bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel independennya. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap alpha ( $\alpha$ ) 5%. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.485
Tunjangan	.588
Kesejahteraan	
Tunjangan Kesehatan	.862

Berdasarkan hasil uji *Glejser* di atas, nilai signifikansi variabel tunjangan kesejahteraan 0,588, dan tunjangan kesehatan 0,862, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah  $VIF < 10$ , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. Jika, *tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.485
Tunjangan	.588
Kesejahteraan	
Tunjangan Kesehatan	.862

Berdasarkan hasil uji *Glejser* di atas, nilai signifikansi variabel tunjangan kesejahteraan 0,588, dan tunjangan kesehatan 0,862, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah  $VIF < 10$ , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. Jika, *tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Tunjangan	.386	2.592
Kesejahteraan		
Tunjangan Kesehatan	.386	2.592

Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF di atas, nilai *tolerance* variabel tunjangan kesejahteraan menunjukkan 0,386, dan tunjangan kesehatan 0,386 dimana nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Begitu juga dengan nilai VIF variabel tunjangan kesejahteraan menunjukkan 2,592, dan tunjangan kesehatan 2,592 dimana nilai VIF (*variance inflation factor*)  $< 10,00$ . Maka, dapat disimpulkan, dari penjelasan di atas tidak terjadi multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Persamaan Regresi

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan rumus persamaan berikut ini:

Tabel 7 Persamaan Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.132	3.073			2.646	.010
Tunjangan	.181	.052		.400	3.453	.001
Kesejahteraan						
Tunjangan Kesehatan	.607	.156		.450	3.886	.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 8,132 + 0,181 X1 + 0,607 X2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta bernilai 8,132 dengan parameter positif menunjukkan apabila variabel-variabel independen yang terdiri dari tunjangan kesejahteraan (X1) dan tunjangan kesehatan (X2) konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,132.
2. Koefisien regresi tunjangan kesejahteraan (X1) menunjukkan koefisien positif bernilai 0,181, yang berarti bahwa semakin besar tunjangan kesejahteraan (X1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah tunjangan kesejahteraan (X1), maka kinerja karyawan (Y) semakin menurun.
3. Koefisien regresi variabel tunjangan kesehatan (X2) menunjukkan koefisien positif bernilai 0,607, yang berarti bahwa semakin besar tunjangan kesehatan (X2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah tunjangan kesehatan (X2), maka kinerja karyawan (Y) semakin menurun.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2021). Dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.633	3.71807

Predictors: (Constant), Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Kesejahteraan

Berdasarkan hasil pengolahan pada output tabel Model Summary, nilai R Square adalah 0,644 atau sama dengan 64,4%. Nilai tersebut bermakna bahwa secara simultan variabel independen memengaruhi variabel dependen sebesar 64,4%. Sementara itu sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Demikian pula sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.132	3.073		2.646	.010
Tunjangan Kesejahteraan	.181	.052	.400	3.453	.001
Tunjangan Kesehatan	.607	.156	.450	3.886	.000

Berdasarkan pengolahan data di atas, terdapat dua hasil uji parsial yang menerangkan pengaruh masing-masing dua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun interpretasi pengaruh variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel tunjangan kesejahteraan (X1) adalah  $0,001 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
2. Nilai signifikansi variabel tunjangan kesehatan (X2) adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kesehatan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa variabel tunjangan kesejahteraan (X1) dan tunjangan kesehatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi.  
H2: Tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi.

## Uji Simultan(Uji F)

uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1721.920	2	860.960	62.280
	Residual	953.858	69	13.824	
	Total	2675.778	71		

Berdasarkan pengolahan data di atas, terdapat hasil uji simultan yang menerangkan pengaruh dua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Interpretasinya adalah variabel tunjangan kesejahteraan dan tunjangan kesehatan secara simultan adalah  $0,00 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa

semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Tunjangan kesejahteraan dan tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi.

## Pembahasan

### Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi positif sebesar 0,181 menunjukkan bahwa semakin tunjangan kesejahteraan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosanti dan Marlius (2023) yang menyatakan bahwa variabel kesejahteraan memiliki nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $3,047 > 0,677$  dan nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$ . Maka, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Afandi (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan kata lain, kinerja merujuk pada pencapaian sebenarnya atau hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam suatu situasi, yang didasarkan pada usaha, kemampuan, dan tindakan mereka. Kinerja seseorang dalam pekerjaan dapat dipengaruhi oleh tunjangan kesejahteraan karena tunjangan ini dapat memberikan insentif atau motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Handoko (2018) mengemukakan bahwa tunjangan kesejahteraan adalah merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Seorang pekerja tetap di perusahaan diberikan tambahan berupa tunjangan kesejahteraan, yang mencakup tunjangan hari raya, asuransi kecelakaan, dan tunjangan kesehatan. Pemberian tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai. Tunjangan kesejahteraan yang mencakup aspek-aspek seperti kompensasi tambahan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan mungkin akan lebih bersemangat untuk mencapai target atau melakukan pekerjaan lebih baik untuk memastikan mereka memenuhi syarat untuk tunjangan tersebut.

### Pengaruh Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi positif sebesar 0,607 menunjukkan bahwa semakin tunjangan kesehatan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahbillah *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana koefisien regresi kesehatan kerja 0,101 dan  $Sig. 0,242$  yaitu lebih besar dari 0,05.

Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2017). Ini mencakup sejauh mana karyawan berhasil memenuhi tugas-tugasnya, mencapai tujuan yang ditetapkan, dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja

karyawan adalah faktor penting dalam keberhasilan dan produktivitas suatu organisasi. Tunjangan kesehatan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memiliki sejumlah dampak yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas mereka.

Tunjangan kesehatan memberikan akses kepada karyawan untuk perawatan medis yang diperlukan. Karyawan yang sehat fisiknya cenderung lebih energik, kurang sering absen karena sakit, dan memiliki tingkat kebugaran yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah aspek yang bersifat medis dan berfokus pada kesejahteraan tenaga kerja, yaitu para pekerja. Selain faktor tunjangan kesejahteraan, tunjangan kesehatan juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Parashakti & Putriawati, 2020).

#### Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan (X1) dan kesehatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanullang *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $29,666 > 2,96$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel tunjangan kesejahteraan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tunjangan kesejahteraan dan kesehatan bersama-sama dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya saling mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Tunjangan kesejahteraan adalah insentif tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk membantu mereka mencapai kesejahteraan, baik dalam aspek finansial maupun non-finansial. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja meningkat (Azis *et al.*, 2022). Tunjangan kesehatan adalah upah tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan maksud membantu mereka memenuhi keperluan kesehatan. Tunjangan ini melibatkan biaya asuransi kesehatan yang mencakup berbagai layanan medis, seperti perawatan medis oleh dokter, perawatan rawat inap, pengambilan resep obat, dan prosedur medis lainnya. Inti dari tunjangan kesehatan adalah untuk memberikan peluang dan dukungan bagi karyawan dalam menjaga kesehatan mereka, baik secara fisik maupun mental, serta untuk mengurangi beban biaya kesehatan pribadi yang mungkin harus mereka tanggung. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kebahagiaan mereka di tempat kerja.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh tunjangan kesejahteraan dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi positif sebesar 0,181 menunjukkan bahwa semakin tunjangan kesejahteraan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi juga akan mengalami peningkatan.
2. Hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi positif sebesar 0,607 menunjukkan bahwa semakin tunjangan kesehatan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi juga akan mengalami peningkatan.
3. Hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan dan tunjangan kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh tunjangan kesejahteraan dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi, maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk mengangkat topik yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja dll.
2. Bagi PT. Pratama Abadi Industri JX  
Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dimana tunjangan kesejahteraan dan tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pihak perusahaan semestinya memberikan tunjangan kesehatan dan tunjangan kesejahteraan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja mereka.

## Daftar Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Azis, A., Eldianson, Rio, & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusriani. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Taka*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPEE Yogyakarta.
- Hanggraei, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Airlangga University Press.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12, 90–98.
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent*. PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT.Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- R.Terry, G. (1997). *Priciples of Management* (7th ed.). Homewood.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Sahbillah, N., Nasution, A. A., & Pentana, S. (2023). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) PROVSU. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Manajemen (JASMIEN)*, 3(3), 192–204. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.370>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. (7th ed.). Wiley & Sons.
- Simanullang, R., Ambarita, R., & Hanum, R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Triton. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher.

