



Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Permata Hijau Sawit Medan)

Vania Apriani Pakpahan

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sumatera Utara
E-mail: vaniaapriani28@gmail.com

Feby Aulia Safrin

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sumatera Utara
E-mail: eby.aulia1992@gmail.com

Abstract: *The company will retain employees who have high work morale. This is because employees who have work enthusiasm will contribute and be actively involved in the company's progress. Welfare programs and organizational communication are thought to be factors that have an influence on work morale. This research aims to analyze the influence of welfare programs and organizational communication on employee morale (study at PT. Permata Hijau Sawit Medan). The influence of the welfare program and organizational communication will be analyzed partially and simultaneously on employee morale. The form of research used for this research is quantitative with an associative approach. Sampling was carried out using a saturated sampling technique and used 40 respondents as samples. The results of the research conducted show that the welfare program variables (X1) and organizational communication (X2) have a significant effect on employee morale. The welfare program and organizational communication variables simultaneously influence employee morale (Y) with an R value of 0.955. Through the adjusted R square value, it is known that the welfare program and organizational communication variables contribute 91.2% to employee morale while 8.8% is influenced by the variables other.*

Keywords: *Welfare Program, Organizational Communication, Employee Morale*

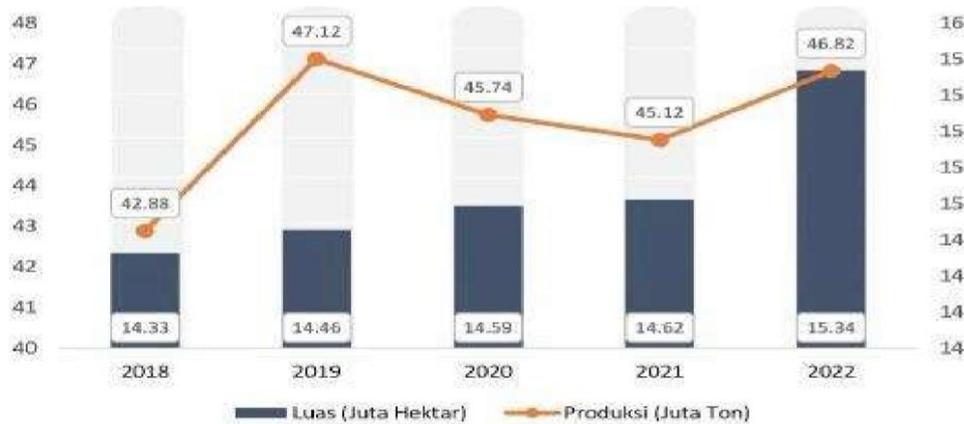
Abstrak. Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan yang memiliki semangat kerja akan berkontribusi dan terlibat aktif dalam kemajuan perusahaan. Program kesejahteraan dan komunikasi organisasi diduga menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh program kesejahteraan dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan (studi pada PT. Permata Hijau Sawit Medan). Pengaruh antara program kesejahteraan dan komunikasi organisasi tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan untuk penelitian ini, yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh dan menggunakan 40 responden sebagai sampel. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh signifikan dengan semangat kerja karyawan. Variabel program kesejahteraan dan komunikasi organisasi secara simultan mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y) dengan nilai R sebesar 0,955 melalui nilai adjusted R square diketahui variabel program kesejahteraan dan komunikasi organisasi berkontribusi sebesar 91,2% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan 8,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Program Kesejahteraan, Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Indonesia terletak di daerah tropis sehingga sering mengalami musim kemarau dan musim hujan sepanjang waktu. Produk pertanian dunia sebagian besar terdapat di Indonesia. Tanaman kelapa sawit merupakan komoditas terpenting dalam perkebunan Indonesia. Saat ini, kelapa sawit merupakan salah satu sumber minyak nabati terpenting di dunia. Peluasan

areal kelapa sawit mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga saat ini. Luasnya areal perkebunan kelapa sawit berdampak pada produktivitas minyak sawit nasional.



Gambar 1. Luas Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia

Menurut data Kementerian Pertanian, total luas lahan sawit Indonesia sebanyak 5% atau sekitar 800 ribu hektar (ha) dikuasai oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sementara 53% atau sekitar 8,64 juta ha dikuasai perusahaan swasta dan 42% lainnya atau sekitar 6,94 juta oleh rakyat. Kementerian Pertanian juga mencatat pada tahun 2018 luas perkebunan kelapa sawit meningkat signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 diperkirakan luas areal perkebunan kelapa sawit sebesar 15,34 juta hektar.

Perkebunan kelapa sawit yang menjadi pergerakan kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis harus mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan adalah dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan semangat kerja karyawan. Hermita (2022) menyatakan peran manusia dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dimana semangat kerja karyawan penting untuk keberhasilan organisasi. Adelina (2023) mengemukakan dengan membina semangat kerja pihak manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesejahteraan karyawan itu sendiri. Wafa (2019) dalam penelitiannya mengatakan program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk mengukur tingkat semangat kerja atau keinginan untuk bekerja karyawan. Hal berikutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi antar karyawan. Menurut Sukiyanto (2018) mengatakan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, sebab dengan terjalinnya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasannya, maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja, yang tentu saja menguntungkan perusahaan.

Semangat kerja merupakan kemampuan atau keinginan setiap individu atau sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat, termotivasi dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Widyaningrum, 2020:23). Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mencapai target yang telah ditetapkan dengan maksimal, perusahaan harus memberikan semangat kepada karyawannya sehingga karyawan rela mencurahkan semua upaya dan pikiran untuk pekerjaan, karena kebutuhan, keinginan, dan harapan masing-masing karyawan berbeda. Persoalan dalam semangat kerja karyawan tidak mudah, oleh karena itu, manajemen dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan dan mengatasi persoalan ini, sehingga perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Permata Hijau Sawit Medan. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah-masalah yang berkaitan dengan semangat kerja pada PT. Permata Hijau Sawit Medan. Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap beberapa karyawan atau *staf*, ada beberapa masalah terjadi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Masalah tersebut antara lain karyawan merasa kurang puas akan besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan besarnya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Tetapi menurut pimpinan perusahaan, karyawan atau *staf* telah diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, namun karyawan belum menunjukkan semangat kerja yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan.

Selain itu, komunikasi antara karyawan dan pimpinan masih kurang baik. Hal ini terlihat ketika pimpinan memberikan perintah kepada karyawan. Karyawan hanya menunduk dan pimpinan tidak menjelaskan perintah secara detail sehingga karyawan nampak ketakutan. Selain itu komunikasi secara langsung juga jarang terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Program Kesejahteraan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Permata Hijau Sawit Medan)”.

KAJIAN TEORITIS

Program Kesejahteraan

Menurut Arman & Nilam (2021:63) program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap dimana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya untuk mendorong semangat kerja karyawan. Sedangkan menurut Alifianisa (2023:22) program kesejahteraan karyawan merupakan suatu wujud dari *Corporate Social*

Responsibility (CSR) untuk karyawan yang berkontribusi untuk peningkatan ekonomi bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya.

Indikator dari Program Kesejahteraan

Menurut Arman dan Nilam (2021:65) indikator program kesejahteraan adalah:

1. Ekonomi
2. Fasilitas
3. Pelayanan

Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi secara sistematis antar orang-orang di dalam organisasi dan juga kepada *stakeholder* serta lembaga-lembaga di luar organisasi yang memiliki keterikatan dengan organisasi. (Rezeki, 2021:184)

Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Riris (2021:58-59), indikator komunikasi organisasi terdiri dari:

1. Komunikasi ke Bawah (*Downhard*)
2. Komunikasi ke Atas (*Upward*)
3. Komunikasi Horizontal

Semangat Kerja

Menurut Widiyanti (2023:2) semangat kerja adalah kondisi yang mencerminkan keadaan mental atau perilaku seseorang, menciptakan suasana bahagia, mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara positif, lebih baik dan dengan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Yetty (2020:55) semangat kerja adalah kondisi psikologis yang ditunjukkan oleh kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Widyaningrum (2020:28) beberapa indikator semangat kerja diantaranya:

1. Produktivitas Kerja
2. Absensi Kerja
3. *Labour Turn-over* (Perputaran Kerja)
4. Kegelisahan/Keluhan Dalam Bekerja
5. Tuntutan Dalam Bekerja

METODE

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Permata Hijau Sawit Medan yang

beralamat di Jl. Iskandar Muda No. 107, Babura, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia, 20154. Penelitian ini dilaksanakan nulan September 2023-Desember 2023. Sugiyono (2021:117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Afdeling IV kebun Paposo PT. Permata Hijau Sawit Medan. Dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* pada pengambilan sampel dengan metode *sampling* jenuh. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Afdeling IV kebun Paposo PT. Permata Hijau Sawit Medan berjumlah 40 orang. Adapun teknik analisis data menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Selanjutnya peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis menggunakan pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), serta pengujian koefisien determinasi untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun valid dan reliabel untuk digunakan dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel 1. Dua pengujian ini menilai seberapa layak data yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, uji ini merupakan salah satu uji yang paling penting untuk dilakukan dalam sebuah penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel program kesejahteraan, komunikasi organisasi dan semangat kerja menggunakan $r_{tabel} = 0,312$ yang dibagikan kepada responden berjumlah 40 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel program kesejahteraan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan semangat kerja (Y) memiliki skor nilai yang valid, dengan $r_{hitung} > 0,312$. Ini menandakan bahwa semua pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Metode pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai alpha yang diperoleh pada variabel program kesejahteraan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan semangat kerja (Y) masing-masing memperoleh nilai alpha yang lebih besar dari 0,6 menegaskan bahwa data reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Item	Validitas			Reliabilitas		
		rhitung	rtabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan	
1	X1.1	0,618	0.312	Valid	0,853	Valid	
2	X1.2	0,764		Valid		Valid	
3	X1.3	0,746		Valid		Valid	
4	X1.4	0,819		Valid		Valid	
5	X1.5	0,764		Valid		Valid	
6	X1.6	0,819		Valid		Valid	
7	X1.7	0,337		Valid		Valid	
8	X1.8	0,395		Valid		Valid	
9	X1.9	0,819		Valid		Valid	
10	X2.1	0,830		0,918	Valid	0,918	Valid
11	X2.2	0,759			Valid		Valid
12	X2.3	0,830			Valid		Valid
13	X2.4	0,823			Valid		Valid
14	X2.5	0,797			Valid		Valid
15	X2.6	0,730			Valid		Valid
16	X2.7	0,754			Valid		Valid
17	X2.8	0,757			Valid		Valid
18	X2.9	0,730			Valid		Valid
19	Y1	0,811	0,312	Valid	0,966	Valid	
20	Y2	0,797		Valid		Valid	
21	Y3	0,824		Valid		Valid	
22	Y4	0,829		Valid		Valid	
23	Y5	0,872		Valid		Valid	
24	Y6	0,837		Valid		Valid	
25	Y7	0,797		Valid		Valid	
26	Y7	0,824		Valid		Valid	
27	Y9	0,872		Valid		Valid	
28	Y10	0,837		Valid		Valid	
29	Y11	0,856		Valid		Valid	
30	Y12	0,761		Valid		Valid	
31	Y13	0,828		Valid		Valid	
32	Y14	0,830		Valid		Valid	
33	Y15	0,777		Valid		Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Uji Parsial (Uji T)

Berikut ini adalah hasil dari uji parsial yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,168	3,334		
	Program Kesejahteraan	,425	,151	,218	,008
	Komunikasi Organisasi	1,451	,145	,776	<,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil:

1. Uji parsial antara variabel program kesejahteraan (X1) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,807 dimana nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} yaitu sebesar 2,026 ($2,807 > 2,026$) dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Uji parsial antara komunikasi organisasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 10,002 dimana nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} yaitu sebesar 2,026 ($10,002 > 2,026$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,459. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Uji Simultan

Berikut ini adalah hasil dari uji simultan yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3215,860	2	1607,930	192,215	<,001 ^b
	Residual	309,515	37	8,365		
	Total	3525,375	39			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Program Kesejahteraan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 192,215 yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $192,215 >$

3,25 atau berdasarkan nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni program kesejahteraan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,907	2,892
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Program Kesejahteraan				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 4.49 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,955, yang berarti terdapat hubungan positif antar variabel program kesejahteraan (X1) dan komunikasi Organisasi (X2), terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,955 sehingga hubungan antar variabel dapat dikatakan sangat kuat.
2. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,912 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa sumbangan efektif variabel Program Kesejahteraan (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 91,2% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang dibahas di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji data secara statistik membuktikan bahwa program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang ditunjukkan dari nilai T_{hitung} sebesar 2,807 dimana nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} yaitu sebesar 2,026 ($2,807 > 2,026$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi program kesejahteraan, maka semangat kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah program kesejahteraan, maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.

Maka demikian peneliti menarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, program kesejahteraan yang dimiliki karyawan PT. Permata Hijau Sawit Medan akan mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yogi Syahputra (2020), yang menemukan bahwa program kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan nilai uji data secara statistik membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang ditunjukkan dari nilai T_{hitung} sebesar 10,002 dimana nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} yaitu sebesar 2,026 ($10,002 > 2,026$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi organisasi karyawan, maka semangat kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah komunikasi organisasi karyawan, maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.

Maka demikian peneliti menarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi karyawan dengan pimpinan maupun teman sejawat akan mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Permata Hijau Sawit. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sukiyanto (2018) komunikasi organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena semakin tingginya komunikasi organisasi yang berjalan akan memberikan peningkatan terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya nilai R yaitu sebesar 0,955, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara Program Kesejahteraan dan Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja yang erat karena jikalau nilai R semakin mendekati angka 1 (satu) maka semakin baik pula model tersebut digunakan. Nilai *adjusted r square* atau nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel Program Kesejahteraan dan Komunikasi Organisasi dapat menjelaskan variabel Semangat Kerja sebesar 91,2%, sedangkan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial variabel program kesejahteraan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). Selanjutnya variabel komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). Variabel bebas yakni program kesejahteraan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara program kesejahteraan dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja yang sangat erat karena nilai r mendekati angka q yaitu sebesar 0,955 serta nilai *adjusted R square* diketahui bahwa variabel program kesejahteraan dan komunikasi organisasi berkontribusi sebesar 91,2% terhadap semangat kerja sedangkan 8,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adelina, D. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemendan Akuntansi Medan*, 5(1).
- Alifianisa, R. (2023). “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah”. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: Jakarta.
- Arman & Nilam. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Happy Puppy Tenggara. *Jurnal Jenni*, 21(2).
- Hermita, R. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam. *Jurnal Matua*, 4(1).
- Rezeki, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung:Media Sains Indonesia.
- Riris, P. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan:Yayasan Kita Menulis.
- Saputra, Yogi. (2020). “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru.” Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sukiyanto. (2018). “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.” Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Wafa, N. (2019). “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada SUB Divisi QC Di PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya (Pan Brothers Group Tbk).” Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Widiyanti. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau. *Jurnal of Social Science and Digital Marketing*, 3(1).
- Widyaningrum, E. (2020). *Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional*. Surabaya:Indonesia Pustaka.
- Yetty, K. S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 1(1).