

**PENGARUH PROGRAM PENSIUN DAN PROGRAM K3 TERHADAP
SEMANGAT KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

Amirul Badri Mahmud¹⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾, Kurniawaty Fitri²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : amirulsky45@gmail.com

*The Effect Of Pension Programs And K3 Programs On Work Spirit And Employee
Achievement of PT. Perkebunan Nusantara V Kampar District*

ABSTRACT

This study was undertaken at PT. Perkebunan Nusantara V, Kampar Regency. The aim of this study was to discover the effect of the pension program and K3 program variable partially or simultaneously on the work enthusiasm and work performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara v Kampar Regency. This study was conducted with a special method on 74 employees who were sampled. The research variables used were the pension program and the occupational health & safety program as independent variables, and work enthusiasm and work performance as the dependent variable. The data analysis method used was path analysis using SPSS 23 for windows. The findings indicated that the pension program variable and the occupational health & safety program variable partially or simultaneously had a significant effect on work enthusiasm and work performance of employees, the result of the coefficient of determination (R²) was 0,803, it implied that the percentage of the effect of the pension program and occupational health & safety program on work enthusiasm and work performance was 80.3%. While the remaining of 19.7% was influenced by other variables that were not included in this path.

Keywords: Pension Program, K3 Program, Work Enthusiasm and Work Performance of Employees

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dalam manajemen umum yang meliputi dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun karyawan. karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam

apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lain merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan

keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi sehingga dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen SDM.

Prestasi kerja karyawan yang belum dapat tercapai secara maksimal inilah yang menjadi suatu masalah yang harus dihadapi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam proses pengolahan tandan buah sawit (TBS), dengan hasil produksi akhir berupa *karnel palm oil* (KPO) yang berasal dari inti yang berada didalam cangkang buah sawit dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah sawit.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja menghadapi ancaman bagi kesehatan & keselamatan kerjanya. Oleh karena itu dalam menjalankan usaha yang aman, perusahaan perlu memperhatikan perlindungan karyawan melalui penerapan program kesehatan & keselamatan kerja yang dilaksanakan secara konsisten. Hal ini perlu dengan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang K3 dan Undang-Undang No.13 tentang ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya kecelakaan yang dihadapinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh program persiapan pensiun terhadap semangat kerja karyawan.2) Bagaimana pengaruh program persiapan pensiun terhadap prestasi kerja karyawan.3) Bagaimana pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. 4) Bagaimana pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja

terhadap prestasi kerja karyawan. 5) Bagaimana pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan. 6) Bagaimana pengaruh program persiapan pensiun kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan. 7) Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program persiapan pensiun terhadap semangat kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program persiapan pensiun terhadap prestasi kerja karyawan.3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan. 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program persiapan pensiun terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan. 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini adalah: 1) penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. 2) Bagi pihak alademis penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan program pensiun dan program k3, semangat kerja dan prestasi kerja karyawan secara lebih mendalam lagi.3)Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan

ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangun kuliah, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016).

Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan aktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka diposisikan saat bekerja diperusahaan..Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2012).

Kesehatan & Keselamatan Kerja

Kesehatan & keselamatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan.kondisi fisiologis fisik meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan.kondisi kondisi psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidak puasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah,selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh (Rivai, 2006).

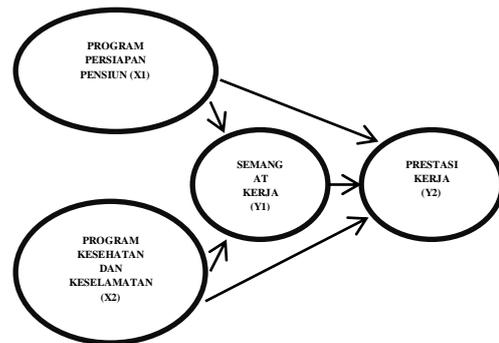
Program Persiapan Pensiun

Pensiun menurut Mangkunegara (2009) adalah pemberhentian dengan hormat terhadap pegawai yang dilakukan pihak perusahaan bagi pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah 56 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun. Dari

pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pensiun adalah pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan yang telah memsuki usia, atau periode kerja tertentu yang berdasarkan peraturan perundang-undangan atau kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis

- H₁: Program Pesiapan Pensiun berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
- H₂: Program Pesiapan Pensiun berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- H₃: Program Kesehatan & Keselamatan Kerja berpengaruh Terhadap Semangat Kerja karyawan.
- H₄: Program Kesehatan & Keselamatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
- H₅: Semangat Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- H₆: Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan.
- H₇: Pengaruh Program Pesiapan Pensiun kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainnya yang diperbolehkan dari objek penelitian. Adapun datanya yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para karyawan dengan menyangkut indikator-indikator yang ada divariabel penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. Dimana datanya berupa data absensi karyawan, data jumlah karyawan bagian umum, data prestasi kerja, data medis karyawan, data karyawan pensiun, data labour turnover, dan data lain yang relevan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 74 orang.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik probability yang digunakan yaitu dengan simple random sampling.

Simpel random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:118).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Wawancara dilakukan dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

- 2) Kuesioner, suatu alat pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dengan membuat daftar pertanyaan yang berupa angket untuk diajukan dan diisi oleh para responden.

- 3) Dokumentasi, Pengumpulan data yang dilakukan dengan penelusuran file-file, dokumen-dokumen perusahaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menetapkan konsep operasional variabel sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja (Y_2), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangku negara 2006:50)
2. Semangat Kerja (Y_1), Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito dalam Tohardi, 2006:427)
3. Program Persiapan Pensiun (X_1), Program persiapan pensiun merupakan investasi terakhir perusahaan untuk karyawannya sebelum pensiun (Ross & Wills, 2009)
4. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_2), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu perlindungan

atau sarana utama untuk pencegahan kecelakaan kerja agar tenaga kerja memperoleh kesehatan yang sempurna (Koeshartono, 2006:121)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	67	90,5%
2.	Perempuan	7	9,5%
Jumlah		74	100%

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang. Dengan jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan seharusnya dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan:

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SD	8	10,8%
2.	SMP	5	6,8%
3.	SMA	34	45,9%
4.	DIPLOMA III	8	10,8%
5.	S1	15	20,3%
6.	S2	4	5,4%
Jumlah		74	100 %

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan yang termasuk kategori lulusan SMA lebih dominan. Meskipun demikian, dilihat dari pekerjaan yang dilakukan memang tidak terlalu fokus pada tingkat pendidikan. Namun perusahaan membutuhkan karyawan dengan pemahaman dan keterampilan yang baik dalam bekerja yang sesuai dengan keahliannya.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja:

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1 - 5 Tahun	11	14,9%
2.	6 - 15 Tahun	35	46,3%
3.	>15 Tahun	28	37,8%
Jumlah		74	100 %

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan masa kerja selama 6 – 15 tahun lebih dominan. Artinya dengan masa kerja karyawan di atas 5 tahun, seharusnya perusahaan dapat memanfaatkan pengalaman kerja karyawan sesuai masa kerjanya dan diharapkan karyawan memiliki prestasi kerja yang baik.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner.

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 145 - 2 = 143 = 0,163$. diperoleh nilai r_{hitung} seluruh pernyataan $> r_{tabel}$ (0,163). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Berikut adalah tabel pengujian validitas:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas:

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Prestasi Kerja	PK1	0,701	0,229	Valid
	PK2	0,693	0,229	Valid
	PK3	0,749	0,229	Valid
	PK4	0,704	0,229	Valid
Semangat Kerja	SK1	0,740	0,229	Valid
	SK2	0,532	0,229	Valid
	SK3	0,481	0,229	Valid
Program Persiapan Pensiun	PP1	0,825	0,229	Valid
	PP2	0,702	0,229	Valid
	PP3	0,637	0,229	Valid
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja	PK31	0,572	0,229	Valid
	PK32	0,686	0,229	Valid
	PK33	0,712	0,229	Valid

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,229), maka item-item pertanyaan

dinyatakan valid. Dengan kata lain alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5 Uji Reliabilitas:

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Prestasi Kerja	0,861	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,749	0,6	Reliabel
Program Persiapan Pensiun	0,846	0,6	Reliabel
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja	0,805	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha setiap variabel > 0,6 artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item setiap variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas Struktur 1;

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52734979
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.063
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika Sig (signifikansi) > 0,05 maka data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai Sig (signifikansi) < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas ini dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test*, dengan melihat nilai kolmogorov dan *Asymp.Sig* nya. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2013).

Dari uji *Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,091 yang lebih besar dari tingkat sinifikansi penelitian 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal karena $0,091 > 0,05$.

Gambar 2 Plot Kolmogorov Smirnov Struktur 1



Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur jalur I telah mengikuti asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 7 Uji Normalitas Struktur 2:

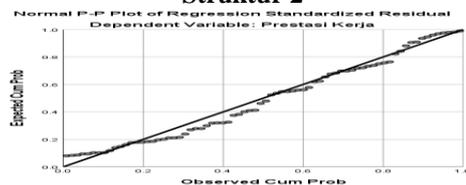
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34907966
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.075
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *asyp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078 yang lebih besar dari tingkat signifikan penelitian 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal karena $0,078 > 0,05$.

Gambar 3 Plot Kolmogorov Smirnov Struktur 2



Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur jalur II telah mengikuti asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari salah satu. Salah satu cara mendeteksi

adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*). Jika $VIF < 10$, maka tingkat kolerasi dapat di toleransi.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas Struktur 1;

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Program Persiapan Pensiun	.661	1.513
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja	.661	1.513

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Program Persiapan Pensiun sebesar $1.513 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0.661 > 0.10$, (VIF) Kesehatan & Keselamatan sebesar $1.513 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0.661 > 0.10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas Struktur 2;

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Program Persiapan Pensiun	.481	2.081
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja	.528	1.892
Semangat Kerja	.402	2.488

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

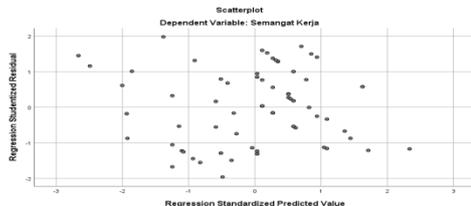
Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Program Persiapan Pensiun sebesar $2.081 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0.481 > 0.10$, (VIF) Kesehatan & Keselamatan sebesar $1.892 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0.528 > 0.10$ dan (VIF) Semangat Kerja $2.488 < 10$ dan *tolerance* $0.402 > 0.10$. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini diuji dengan menggunakan pola gambar *Scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

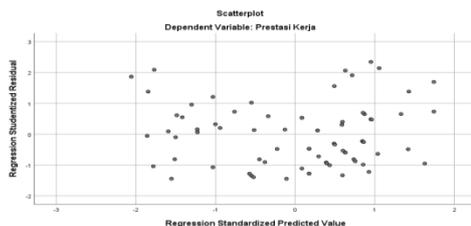
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur I



Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan gambar 4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur II



Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan gambar 5 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Parsial (T)

Pengujian yang dilakukan adalah dengan menghitung t_{tabel} kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Uji Parsial (T) Struktur 1:

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1	.955		1.	.2
	.			1	62
	0			3	
	7			0	
	9				
Program Persiapan Pensiun	.	.102	.478	5.	.0
	5			1	00
	2			6	
	6			3	
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja	.	.094	.390	4.	.0
	3			2	00
	9			1	
	8			9	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel 10 di atas dapat dilihat nilai t hitung dan signifikansi. Dan diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1; \alpha/2 \\
 &= 74 - 2 - 1; 0,05/2 \\
 &= 71; 0,025 \\
 &= 1,994 \text{ (lihat tabel } t \text{ dengan } df=71 \text{ pada level signifikan } 0,025)
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui:

- Program persiapan pensiun. Diperoleh nilai t hitung (5,163) > t tabel (1,994) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa program persiapan pensiun berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- Program kesehatan & keselamatan kerja. Diperoleh nilai t hitung (4,219) > t tabel (1,994) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Persamaan Struktural:

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + \rho_{y_1} \varepsilon_1$$

$$Y_1 = 0,478 X_1 + 0,390 X_2 + 0,634 \varepsilon_1$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variabel program persiapan pensiun sebesar 0,478. Artinya adalah setiap peningkatan program persiapan pensiun sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,478 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel program kesehatan & keselamatan kerja sebesar 0,390. Artinya adalah setiap peningkatan program kesehatan & keselamatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,390 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (ε_1) sebesar 0,634. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,634.

Dari tabel 11 di atas dapat dilihat nilai t hitung dan signifikansi. Dan diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1; \alpha/2$$

$$= 74 - 3 - 1; 0,05/2$$

$$= 70; 0,025$$

= 1,994 (lihat tabel t dengan df=70 pada level signifikan 0,025)

Dengan demikian diketahui:

- Program persiapan pensiun. Diperoleh nilai t hitung (2,530) > t tabel (1,994) atau signifikansi (0,014) < 0,05. Artinya adalah bahwa program persiapan pensiun berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Program kesehatan & keselamatan kerja. Diperoleh nilai t hitung (2,653) > t tabel (1,994) atau signifikansi (0,010) < 0,05. Artinya adalah bahwa program kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Semangat kerja. Diperoleh nilai t hitung (7,502) > t tabel (1,994) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Persamaan Struktural:

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + \rho_{y_2} \varepsilon_2$$

$$Y_2 = 0,190 X_1 + 0,190 X_2 + 0,614 Y_1 + 0,435 \varepsilon_2$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variabel program persiapan pensiun sebesar 0,190. Artinya adalah setiap peningkatan program persiapan pensiun sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,190 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel program kesehatan & keselamatan kerja sebesar 0,190. Artinya adalah setiap peningkatan program kesehatan & keselamatan kerja sebesar 1 satuan maka akan

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (t) Struktur II ;

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.163	.857		.190	.850
Program Persiapan Pensiun	.269	.106	.190	2.530	.014
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja	.249	.094	.190	2.653	.010
Semangat Kerja	.792	.106	.614	7.502	.000

Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,190 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- Diperoleh nilai koefisien variabel semangat kerja sebesar 0,614. Artinya adalah setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,614 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (ϵ_2) sebesar 0,435. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,435.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 12 Koefisien Determinasi Struktur 1 :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.587	1.54871

a. Predictors: (Constant), Program Kesehatan & Keselamatan Kerja, Program Persiapan Pensiun
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 12 dapat dinilai bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau *adjusted R square* sebesar 0,587 atau 58,7%. Artinya adalah bahwa pengaruh program persiapan pensiun dan kesehatan & keselamatan terhadap semangat kerja adalah sebesar 58,7%. Sedangkan sisanya 41,3 dijelaskan oleh variabel lain yang di luar penelitian ini.

Tabel 13 Koefisien Determinasi Struktur 2 :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.803	1.37769

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Program Kesehatan & Keselamatan Kerja, Program Persiapan Pensiun

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel 13 dapat dinilai bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau *adjusted R square* sebesar 0,803 atau 80,3%. Artinya adalah bahwa pengaruh program persiapan pensiun, program kesehatan & keselamatan terhadap semangat kerja dan prestasi kerja adalah sebesar 80,3%. Sedangkan sisanya 19,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 14 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung:

Impact	Direct	Indirect	Total	Ket
Program Persiapan Pensiun → Semangat Kerja	0,478	-	0,478	Kuat
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja → Semangat Kerja	0,390	-	0,390	Kuat
Program Persiapan Pensiun → Prestasi Kerja	0,190	0,478 x 0,614 = 0,293	0,483	Kuat
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja → Prestasi Kerja	0,190	0,390 x 0,614 = 0,239	0,429	Kuat
Semangat Kerja → Prestasi Kerja	0,614	-	0,614	Kuat

Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 14 dari hasil hipotesis dapat diketahui:

- Diketahui pengaruh program persiapan pensiun (X_1) terhadap semangat kerja (Y_1) sebesar 0,478. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Diketahui pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y_1) sebesar 0,390. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja.
- Diketahui pengaruh program persiapan pensiun (X_1) terhadap

prestasi kerja (Y_2) sebesar 0190. Artinya program persiapan pensiun memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

- Diketahui pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y_2) sebesar 0,190. Artinya program kesehatan & keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.
- Diketahui pengaruh program persiapan pensiun (X_1) terhadap prestasi kerja (Y_2) melalui semangat kerja (Y_1) sebesar 0,483. Artinya program persiapan pensiun memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja.
- Diketahui pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y_2) melalui semangat kerja (Y_1) sebesar 0,429. Artinya program kesehatan & keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja.
- Diketahui pengaruh semangat kerja (Y_1) terhadap prestasi kerja (Y_2) sebesar 0,614. Artinya semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil Uji Sobel

Tabel 15 Hasil Uji Sobel:

Pengaruh	A	b	Sa	Sb	Sab	T Statistik
Program Persiapan Pensiun → Semangat Kerja → Prestasi Kerja	0,526	0,792	0,102	0,106	0,099	4,219
Program Kesehatan & Keselamatan Kerja → Semangat Kerja → Prestasi Kerja	0,398	0,792	0,094	0,106	0,086	3,659

Sumber: Data Olahan Statistik, 2020

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Program Pensiun Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program persiapan pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur maka hipotesis 1 diterima dengan pengaruh sebesar 0,478 (kuat).

Hubungan program persiapan pensiun terhadap karyawan dalam suatu organisasi antara lain akan menimbulkan satu kekuatan yang dapat mempengaruhi pada tingkat manapun dan pada bagian manapun mereka berada. Hal ini berarti jika ada program persiapan pensiun kerja yang baik dan berkualitas maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan.

Adanya pengaruh antara program Persiapan pensiun dengan semangat kerja dibuktikan oleh Suhendi dan Anggara (2012:197) menyatakan bahwa peran program persiapan pensiun kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam pekerjaannya. Teori ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmayani (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Perbedaan hasil penelitian ini ada pada nilai rata-rata besar pengaruh program persiapan pensiun terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,190 sementara hasil penelitian Rusmayani sebesar 0,315.

Pengaruh Program K3 terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji analisis jalur maka hipotesis 2 diterima dengan pengaruh yang kuat sebesar 0,390.

Untuk mencapai efektifitas dalam melaksanakan tugas, karyawan perlu memiliki kesehatan yang tinggi terhadap tugas dan organisasi. Semangat kerja juga memiliki hubungan erat dengan kesehatan & keselamatan organisasional. Kesehatan dan

keselamatan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki semangat kerja dalam organisasi.

Adanya pengaruh kesehatan & keselamatan organisasi terhadap semangat kerja dikemukakan oleh Suma'mur (2006) dalam Arifah dan Romadhon (2015) yaitu pengakuan sebagai karyawan oleh organisasi akan menimbulkan perasaan yang mendorong timbulnya prestasi kerja. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Rusmayani (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian umum PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Perbedaan hasil penelitian ini ada pada nilai rata-rata besar pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja yaitu sebesar 0,390 sementara hasil penelitian Rusmayani sebesar 0,477.

Pengaruh Program Pensiun terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program persiapan pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis jalur maka hipotesis 3 diterima dengan pengaruh sebesar 0,190 (sedang).

Perusahaan yang baik harus dapat menjadi penolong bagi karyawannya. Tidak hanya dituntut untuk bersikap adil dan bijaksana, tetapi dapat memotivasi setiap karyawan dalam bekerja untuk kelangsungan hidup dimasa pensiunnya. Artinya jika perusahaan semakin baik dalam memberikan program Persiapan pensiun kerja maka dapat menciptakan prestasi kerja karyawan yang baik.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Andri R

Tampubolon (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Program Persiapan Pensiun berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Belawan. Perbedaan hasil penelitian ini ada pada nilai rata-rata besar pengaruh program persiapan pensiun terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,190 sementara hasil penelitian Safitri sebesar 0,144.

Pengaruh Program K3 terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program kesehatan & keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis jalur maka hipotesis 4 diterima dengan pengaruh sebesar 0,190 (sedang).

Kesehatan & keselamatan yang tinggi akan lebih membuat karyawannya enggan meninggalkan organisasi, sehingga akan lebih giat dalam meningkatkan prestasinya. Artinya jika kesehatan & keselamatan yang tinggi di dalam suatu organisasi, maka akan dapat meningkatkan hasil kerja secara maksimal.

Secara teoritis, kesimpulan penelitian ini mendukung penjabaran teori Robbins dan Judge (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesehatan & keselamatan kerja dan prestasi kerja karyawan. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Rusmayani (2016) yang membuktikan bahwa kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Perbedaan hasil penelitian ini ada pada nilai rata-rata besar pengaruh kesehatan & keselamatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,190 sementara hasil penelitian

Rusmayani sebesar 0,372.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji analisis jalur maka hipotesis 7 diterima dengan pengaruh yang kuat sebesar 0,614.

Semangat kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Karyawan akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Semakin tinggi tingkat semangat kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut.

Wibowo (2016) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan variabel yang menunjukkan adanya hubungan dengan prestasi kerja. Artinya semangat kerja yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rusmayani (2016) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Perbedaan hasil penelitian ini ada pada nilai rata-rata besar pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,614 sementara hasil penelitian Rusmayani sebesar 0,440.

Pengaruh Program Pensiun terhadap Prestasi Kerja melalui Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program persiapan pensiun terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji analisis jalur maka hipotesis 5 diterima dengan pengaruh yang kuat sebesar 0,190.

Dengan pemahaman akan pelatihan dan pemahaman karakteristik karyawan, maka perusahaan akan dapat memberikan bimbingan dan motivasi kepada seluruh karyawannya. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka perusahaan akan mampu memberikan semangat kerja. Karyawan akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi dan situasi yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Setelah semangat kerja karyawan terpenuhi dengan baik, maka prestasi kerja mereka akan meningkat. Karyawan dengan tingkat semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Hal ini secara teoritis dikemukakan oleh Sasongko (2008) yang menyatakan bahwa apabila perusahaan mampu menerapkan program persiapan pensiun kerja yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerjanya. Teori tersebut didukung oleh penelitian Andri R Tampubolon (2017) membuktikan bahwa program persiapan pensiun berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Belawan. Perbedaan hasil penelitian ini ada pada nilai rata-rata besar pengaruh program persiapan pensiun kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,190 sementara hasil penelitian Andri R tampubolon sebesar 0,273.

Pengaruh Program K3 terhadap Prestasi Kerja melalui Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program kesehatan & keselamatan terhadap prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji analisis

jalur maka hipotesis 6 diterima dengan pengaruh yang kuat sebesar 0,190.

Karyawan yang memiliki kesehatan & keselamatan kerja yang tinggi cenderung senang melakukan pekerjaan dan mematuhi segala aturan yang berlaku. Hal ini dapat menciptakan semangat kerja pada diri seseorang. Karyawan yang merasa bangga dan peduli terhadap perusahaan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang diperoleh karyawan tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik.

Soekidjan (2009) menjelaskan bahwa program kesehatan dan keselamatan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh variabel semangat kerja. Teori ini didukung dengan hasil penelitian Rusmayani (2017) yang membuktikan bahwa kesehatan & keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan. PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Perbedaan hasil penelitian ini ada pada nilai rata-rata besar pengaruh program kesehatan & keselamatan terhadap prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,190 sementara hasil penelitian Safitri sebesar 0,508.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Program Persiapan Pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Perusahaan belum mampu mengembangkan program persiapan pensiun kerja dengan baik sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawannya.

2. Program kesehatan & keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Perusahaan masih kurang peduli terhadap pentingnya K3 sehingga semangat kerja karyawan belum terpenuhi.
3. Program Persiapan Pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Perusahaan belum mampu membangkitkan semangat kerja dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
4. Program kesehatan & keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Kurangnya perlindungan pada perusahaan dapat mempengaruhi prestasi kerja pada perusahaan.
5. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Karyawan masih belum semangat dalam bekerja pada perusahaan.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan memberikan kesempatan karyawan dalam berpendapat dengan menerima saran yang diajukan karyawan sehingga karyawan mendapatkan semangat dalam bekerja di perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kepedulian karyawan, pihak perusahaan perlu mengutamakan perlindungan karyawan baik perlindungan saat bekerja maupun saat masa pensiun tiba, Sehingga karyawan merasa lebih dihargai atau dilindungi sebagai anggota perusahaan.
3. Perusahaan perlu lebih peduli terhadap karyawan seperti memberikan perlindungan kepada karyawan yang bekerja dengan baik

- dan memberikan pelatihan-pelatihan dalam membangkitkan gairah bekerja karyawan.
4. Pihak perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap karyawan saat bekerja, menerapkan sanksi yang adil dan tegas kepada karyawan yang tidak menaati peraturan perlindungan dan memberikan reward kepada karyawan yang mematuhi aturan perlindungan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 5. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pihak perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat dan selalu tepat waktu untuk memberikan perlindungan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan Dan Memaknai *Path Analysis* (Analisis Jalur). ALFABETA, Bandung.
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D, Edisi Dua Puluh, CV. Alfabeta, Bandung ALFABETA, Bandung.
- Sutrino, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2011. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung