

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA(K3) TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT. ISS  
INDONESIA AREA IVO MAS TUNGGAL DUMAI**

**Oleh : Wahyu Candika Aksana Putra**

**Pembimbing : Okta Karneli**

Email: [wahyucandika12@gmail.com](mailto:wahyucandika12@gmail.com)

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H. R Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of providing motivation and occupational safety and health on employee morale at PT.ISS Indonesia Area Ivo Mas Tunggal Dumai. The independent variables are motivation (X1) and occupational safety and health (X2). While the dependent variable is work spirit (Y). In this research, the method used is descriptive quantitative analysis with SPSS 24.0 program. The population in this study were permanent employees totaling 60 people, with the sample technique used, namely census/total sampling. Data collection techniques through questionnaires and interviews, types and sources of data using primary data and secondary data, measurement collection techniques using a Likert scale. From data analysis which includes validity test, reliability test, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis and significance test with t test (partial) test, and f test (simultaneous). The results of this study indicate that the results of testing the first t test hypothesis, giving motivation to work morale, namely t count (3.205) > t table (2.00172), meaning that motivation has a positive effect on work morale. Both occupational safety and health on work morale are t count (3.049) > t table (2.00172), meaning that occupational safety and health has a positive effect on work morale. The results of the f test of providing motivation and occupational safety and health have a significant effect on work morale, namely f count (11,156) > (3.16) meaning that the provision of motivation and occupational safety and health simultaneously has a significant effect on work morale.*

*Keywords: Motivation, Occupational Health and Safety, Work Spirit*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Menyadari begitu pentingnya sumber daya manusia sudah selayaknya perusahaan perlu memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan harapan dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati. Pentingnya

meningkatkan semangat kerja merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan karyawan agar mau giat bekerja, dengan adanya semangat kerja yang dilakukan karyawan maka para manajer dapat membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Damini, (2004), Semangat kerja atau kegairahan kerja kesepakatan batiniah yang

muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan dan menurunnya hasil kerja.

Nitisemito (2002), suatu kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dapat menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan. Semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi seperti itu dapat menyebabkan kantor memperoleh keuntungan yang sangat besar sehingga menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adapula faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu pemberian motivasi. Menurut Wibowo (2016) motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomowati (2006) bahwa secara parsial faktor-faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan variabel moderator komitmen secara bersama-sama dan secara parsial faktor-faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama, pada tahun 2021 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja

Selain pemberian motivasi kerja usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk membangkitkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memberikan Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya, “suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur”. (Mangkunegara 2000). Sebagai upaya dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para karyawan sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja ini diharapkan dapat meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja terutama pada perusahaan-perusahaan yang bidang usahanya sangat rentan terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja bukanlah suatu peristiwa yang terjadi secara kebetulan saja atau karena persoalan nasib. Kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan, dan untuk setiap peristiwa tentulah ada penyebabnya, yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang maupun pada personalianya. Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab teknis dan sebab-sebab manusia (*human error*). Sebab-sebab teknis biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, pengguna warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk dan buruknya lingkungan kerja sehingga untuk mencegahnya perlu dilakukan perbaikan teknis.

Berdasarkan Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Lokot Muda Harahap dan Andri R Tampubolon pada tahun 2019 menyatakan Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan secara otomatis dengan adanya Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini para karyawan akan mendapat perlindungan dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan semangat kerja. Pada era globalisasi sekarang ini banyak perusahaan bersaing dalam meningkatkan kualitas produk dan kualitas sumber daya manusianya dengan berbagai cara yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya guna untuk mencapai dari tujuan perusahaan tersebut. terutama pada bidang penyedia jasa layanan terintegrasi yang ada di Indonesia, perusahaan penyedia layanan fasilitas terintegrasi dengan yang lain untuk memberikan pelayanan yang memiliki keunggulan dan kualitas yang baik salah satu perusahaan yang sedang berusaha

bersaing untuk meningkatkan kualitas sdm dan hasil kerja mereka adalah perusahaan Iss yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di penyedia layanan fasilitas terintegrasi.

PT. ISS adalah perusahaan *Integrated Facility Service* yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan atas Layanan Fasilitas (layanan kebersihan, layanan dukungan kantor, berkebun & pertamanan, Manajemen Hama Terpadu, layanan pemeliharaan gedung, layanan kualitas udara dalam ruangan, layanan kamar cuci, layanan toilet portabel), Kontrol Akses (layanan keamanan), Layanan Katering, Layanan Manajemen Parkir, Perusahaan ini dalam menyediakan pelayanan yang terbaik membutuhkan semangat kerja yang tinggi. Dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : Motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam perusahaan motivasi yang diberikan secara optimal dan memasitikan keselematan dan kesehatan kerja yang layak dan terjamin. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga pelaksanaan tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Hal inilah yang harus diperhatikan PT. ISS Dumai ini dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada Perusahaan ISS, untuk pengaruh pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan, untuk selanjutnya penelitian ini tertuang dalam sebuah judul yaitu **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan.”**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas adalah **“Bagaimana Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. ISS?.”**

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. ISS
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap semangat karyawan PT.ISS
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap semangat kerja karyawan PT. ISS

## Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Penulis  
Peneliti ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi, teori dengan praktik di lapangan.
  - b. Bagi Perusahaan  
Memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenag kerja supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan
  - c. Bagi Kepentingan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

## KAJIAN TEORI

### Pemberian Motivasi

Diungkapkan oleh Hasibuan dan Sunyoto (2012), motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2009), motivasi dikatakan sebagai *energy* untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drivearousal*).

Sedangkan menurut Barelson dan Steiner dikutip oleh Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) mendefenisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang member kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Wursanto (2002) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan, yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawan yang kelak akan menentukan efektivitas seseorang pimpinan.

Mc.Clelland dalam Robbins (2015) terdapat konsep *need for achievement* atau kebutuhan

untuk pencapaian prestasi yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil, untuk mencapai karir yang baik melalui kinerja mereka, untuk memenuhi ambisi secara pribadi demi mencapai kesuksesan. Berdasarkan konsep *need for achievement* tersebut terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab pribadi,
2. pekerjaan yang menantang (beresiko sedang),
3. Dorongan meningkatkan prestasi kerja,
4. Menyukai feedback (umpan balik),

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pembangunan teknologi di industri dari waktu ke waktu akan terus mengalami tingkat perkembangan. Untuk mengiringi laju perkembangan industri tersebut perlu diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk perhatian dan pengaman pada tenaga kerja ketika melakukan aktifitas kerja. Pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam Melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja. Kesehatan Kerja (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah “suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur”. (Mangkunegara 2000).

Secara garis besar, Budiono dkk(2003) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi:

- a. Faktor manusia (*personal factor*) Faktor manusia disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
- b. Faktor kerja/lingkungan Meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Alex Nitisemito, 2010) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama (Tohardi, 2012).

Semangat kerja adalah “Dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ” (Siswanto 2000). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 2001).

Selanjutnya. Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Menurut Nitisemito (2010), dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi atau rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Absensi
2. Kerja sama
3. Semangat kerja
4. Kedisiplinan

### **Hubungan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja**

Hubungan yang menjelaskan kaitan antara pengembangan karir dengan semangat kerja menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang difasilitasi oleh perusahaan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan. Manajemen karir yang terstruktur dan terencana dengan baik mengandung makna bahwa pihak manajemen perusahaan sangat memperhatikan pengembangan karir karyawannya. Hasil penelitian dari Idris (2021) menunjukkan pengembangan karir terhadap semangat kerja memiliki dampak yang signifikan. Artinya jika pengembangan karir pegawai diperhatikan dan ditingkatkan tentunya semangat kerja pegawai juga turut mengalami peningkatan.

### **Hubungan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja**

Hubungan yang menjelaskan antara promosi jabatan dengan semangat kerja pegawai menurut Manullang (2010) menyatakan bahwa: “Ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Diantaranya ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif”. Hasil penelitian Nurcahyani (2017) membuktikan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya semakin sering pelaksanaan promosi jabatan karyawan maka akan semakin meningkatnya semangat kerja karyawan.

### **Hubungan Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja**

Pengembangan karir adalah salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, agar dimanfaatkan secara efektif dan efisien kemudian dapat dilanjutkan dengan promosi jabatan (Rivai, 2009). Kemudian Manullang (2010) menyatakan bahwa ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Diantaranya ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Dari kedua teori hubungan antarvariabel tersebut maka dapat diartikan, dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan

termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih baik.

Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan yaitu Rijalulloh (2017) yang menyatakan bahwa tidak dipilihnya timbal balik yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi faktor dominan dalam hasil akhir sebuah penanganan penurunan semangat kerja karyawan. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan yang disertai pula dengan pengembangan karir

## **HIPOTESIS**

H1: Diduga Pemberian Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

H2: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

H3: Diduga Pemberian Motivasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. ISS Indonesia Dumai yang terletak di Jalan Kelapa RT 12, Kel. Lubuk Gaung, Kec. Sungai Sembilan Kota Dumai, Riau.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2016). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.ISS Indonesia Dumai adalah

60 orang. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel sensus/*sampling total*.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan penyebaran kuesioner, wawancara (interview).

### **4. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

### **5. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dengan pendekatan deksriptif dan kuantitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $n = 60$ ,  $n-2 = 58$ , maka nilai  $r_{tabel} 0,2542$  (taraf signifikan 5%).

### **2. Uji Reliabilitas**

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (realibel). Apabila cronbach's alpha  $> 0.60$  maka dikatakan realibel.

### **3. Uji Normalitas**

Untuk melihat apakah sebaran data berdistribusi normal. Jika titik mengikuti garis diagonal maka dikatakan sebaran data normal. Dan nilai signifikan  $0.021 > 0.05$  dan dapat di artikan bahwa data memiliki distribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance pemberian motivasi  $0.984 > 0.10$ , nilai tolerance K3  $0.984 > 0.10$  artinya tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF pada variable pemberian motivasi  $1.016 > 10.00$ , nilai VIF variable k3  $1.016 < 10.00$  artinya tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena tidak ada variabel independen yang secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Abs\_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya yang bernilai di atas 0,05 atau di atas 5%.

#### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

##### a. Pengaruh Pemberian Motivasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 27.836 + 0,363X_1 + - 0,744X_2$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan di atas adalah:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 27.836  
Artinya adalah apabila pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja diasumsikan 0, maka semangat kerja sebesar 27.836
- b. Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,363  
Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,363
- c. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,744  
Artinya adalah bahwa setiap peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1

satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar -0,744 dan sebaliknya.

##### b. Koefisien Determinasi Pengaruh Pemberian Motivasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja

Nilai R Square sebesar 0,281, artinya bahwa persentase pengaruh pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja sebesar 28,1%. Sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

#### Uji F (Uji Simultan) dan Uji t (Uji Parsial)

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $11.156 > F_{tabel} 3,16$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Jadi dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pemberian motivasi ( $X_1$ ) dan keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y), semakin kuat pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja ( $k_3$ ) maka semakin meningkat pula semangat kerja pada karyawan tetap PT. ISS Dumai.

##### Uji Parsial (Uji t)

- 1) Berdasarkan hasil uji variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut: Hasil uji t hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel pemberian motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel semangat kerja (Y), yaitu sebesar 3,205. Dimana  $t_{hitung} = 3,205 > t_{tabel} = 2.00172$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ , dengan lebih besarnya  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT. ISS Dumai dapat diterima.

- 2) hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ), yaitu sebesar 3.049. Dimana  $t_{hitung} = 3.049 > t_{tabel} = 2.00172$  dan  $sig\ 0,003 < 0,05$ , dengan lebih besarnya  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT. ISS Dumai dapat diterima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. ISS Dumai mengenai pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja(k3) terhadap semangat kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT. ISS Dumai. Semakin baik pemberian motivasi yang diberikan perusahaan, maka semangat kerja akan semakin meningkat.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT. ISS Dumai. Semakin bagus keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan, maka semangat kerja akan semakin meningkat.
3. Pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT. ISS Dumai. Semakin baik pemberian motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT. ISS Dumai

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

### **Bagi Perusahaan**

1. Berdasarkan analisis pemberian motivasi pada PT. ISS Dumai, terdapat dimensi menyukai feedback (umpan balik) dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan feedback karyawannya, seperti memberikan balas jasa yang adil dan setimpal, memberikan pujian dan tidak melontarkan komentar yang menjatuhkan karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara perusahaan memberikan gaji yang setimpal dan adil untuk para karyawan yang sesuai dengan kinerjanya dan memberikan motivasi kepada karyawan bukan malah menjatuhkan dengan komentar buruk.
2. Berdasarkan analisis keselamatan dan kesehatan kerja di PT. ISS Dumai, terdapat dimensi faktor manusia dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan faktor manusia, seperti kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup. Hal yang dapat dilakukan perusahaan dengan cara melakukan peningkatan kemampuan fisik, mental dan psikologi, peningkatan pengetahuan dan keterampilan dan pemberian

motivasi yang cukup untuk menghindari stress.

3. Berdasarkan analisis semangat kerja karyawan pada PT. ISS Dumai, terdapat dimensi kerja sama dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi. Karena kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada semangat kerja.

### **Bagi peneliti selanjutnya**

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel responden yang lebih banyak agar semakin mendekati populasi dan akan mendapatkan hasil yang lebih akurat lagi.
2. Penelitian tentang faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi semangat kerja juga dapat dilakukan pada perusahaan lain agar dapat menjadi perbandingan tentang semangat kerja pada perusahaan di Dumai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **BUKU**

- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- A.M. Sugeng Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan

keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

#### **JURNAL & SKRIPSI**

- Anjelia, V., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderator pada Bank Nagari di Kantor Pusat di Sumatera Barat. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 124-134.
- Arianti, M. N. K. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Dharmayanti, T. I., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 248-264.
- Gultom, H. A. (2019). Dorongan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Di PT. Anugrah Sibolga Lestari. *Jurnal Akrab Juara*, 4(3), 210-219.
- Harahap, L. M., & Tampubolon, A. R. (2017). Pengaruh Program Pensiun Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan. *Jkbn (Jurnal*

- Konsep Bisnis Dan Manajemen*), 3(2), 230-243.
- Koniswara, S., & Lestari, T. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 1-15.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434-453.
- Pardede, S. D. (2019). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K.3) Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Pratama Mandiri Jaya Perkasa Medan: *Jurnal "JUMANSI STINDO"*, 1(1), 5-9.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017, November). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Semangat kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, No. 1, pp. 229-244).
- Sadewa, M. Z. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54-64.