

**PENGARUH *REWARD*, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI PT. PARAMA GLOBAL INSPIRA**

Oleh :

RENALDY ANUGRAH PRATAMA

Dr. Maya Ida Kesumawatie, S.Kom., MM

Dr.Hj.Sri Rahayu, SE.,MM

Dr. Wulandari Hardjanti.,SOS.,SE.MM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Parama Global Inspira sebanyak 45 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 45 karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan kesehatan dan keselamatan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

KATA KUNCI : *Reward*, K3, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward, occupational health and safety (K3) and work environment on employee morale at PT. Parama Global Inspira. This research was conducted using a quantitative approach. The population in this study were employees at PT. Parama Global Inspira as many as 45 employees with a sample size of 45 employees. The sampling technique used in this study was Non Probability Sampling with data collection techniques using a questionnaire. The test tool used is multiple linear regression analysis techniques with using SPSS 16 software.

The results of this study indicate that reward and work environment have a significant influence on employee morale. Meanwhile, occupational health dan safety did not have a significant effect on employee morale.

KEYWORDS : Reward, K3, Work Environment, Work Spirit.

I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada era bisnis modern saat ini, tentu banyak sekali perusahaan yang saling memperebutkan persaingan satu sama lain untuk upaya meningkatkan dan mengembangkan bisnis mereka. Maka dari itu, banyak perusahaan yang saling bersaing satu sama lain dalam peningkatan kualitas terhadap kepuasan pelanggan. Dalam meningkatkan kualitas terhadap kepuasan pelanggan, tiap

perusahaan mengoptimalkan sumber daya yang ada seperti bahan baku yang berkualitas dan pastinya meningkatkan kualitas terhadap sumber daya manusia sehingga terciptalah suatu kualitas pelayanan konsumen yang baik.

Dalam segala usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan pasti memiliki tujuan untuk meningkatkan *profit* atau keuntungan yang didapat demi kelangsungan serta perkembangan suatu perusahaan tersebut. Segala

upaya dan usaha yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut adalah menggunakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yakni ketenagakerjaan yang kompeten serta handal dalam bidangnya agar dapat tercipta sebuah sinergi dan semangat kerja yang membuat tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan yang bersaing dengan perusahaan yang lainnya tentu sangat memperhatikan hal tersebut. Di mana mereka harus memikirkan langkah – langkah perencanaan yang detail supaya tujuan dari perusahaan tersebut bisa diwujudkan secara efektif dan efisien.

Rumusan Masalah

Mengacu uraian latar belakang tentang pengaruh

reward, K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira, maka rumusan masalah yang didapat yakni diantaranya:

1. Apakah *reward* memberi pengaruh pada semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?
2. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memberi pengaruh pada semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?
4. Apakah *reward*, K3 dan lingkungan kerja secara bersamaan memberi

pengaruh pada semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?

Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari rumusan permasalahan diatas, sehingga dalam penelitian ini terdapat sejumlah tujuan yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* yang perusahaan berikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira.

2. Untuk menganalisis pengaruh dari Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira.

3. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira.

4. Untuk menganalisis pengaruh *reward*, K3 dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan penulisan dari penelitian Pengaruh *Reward*, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan akan memberi manfaat yakni antara lain:

A. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk menambahkan referensi bagi akademik dan mahasiswa lainnya sehingga dapat memberikan referensi tambahan dalam hal pengaruh *reward*, K3 dan lingkungan kerja dengan semangat kerja

karyawan di perusahaan.

B. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk bahan pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan khususnya terkait pengaruh *reward*, K3 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai serta bisa digunakan sebagai tambahan informasi untuk bahan penelitian selanjutnya.

C. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk masukan bagi PT. Parama Global Inspira terkait pengaruh *reward*, K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dari seorang pekerja di sebuah perusahaan

sehingga karyawan mampu bekerja lebih kompeten lagi dari hasil kinerja sebelumnya. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis

1. *Reward* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. K3 secara signifikan tidak mempengaruhi semangat kerja.

3. Lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan semangat kerja pegawai

4. *Reward*, K3 dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi semangat kerja.

II. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Peneliti memanfaatkan jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Dimana pengumpulan data menerapkan survey. Seperti pemaparan Sugiyono (2014:8), mendefinisikan metode kuantitatif yakni metode penelitian yang didasarkan dari filsafat positivisme, dimana sampel atau populasi tertentu diteliti untuk mengumpulkan data dan dapat memanfaatkan alat ukur penelitian, analisis data sifatnya kuantitatif ataupun statistik yang memiliki tujuan sebagai pengujian hipotesis yang sudah diajukan.

2.2 Populasi dan Sampel

Morissan (2012: 19), mengartikan bahwa populasi ialah sekumpulan fenomena, subjek, variabel, atau konsep. Setiap anggota populasi bisa diteliti oleh kita agar dapat memahami sifat populasi yang terkait. Populasi yang diambil oleh peneliti yaitu karyawan di PT. Parama Global Inspira Cabang Surabaya yang terdiri dari 45 karyawan.

2.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel - variabel yang digunakan penelitian ini ada 2 yakni variabel bebas dan dependen. Variabel bebas yakni variabel yang memberi pengaruh sementara variabel terikat ialah variabel yang mendapat pengaruh. Dari penelitian ini, variabel bebas mencakup *Reward* (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sementara variabel terikat yang dipilih oleh peneliti yaitu Semangat Kerja (Y).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu tahapan utama pada proses sebuah penelitian dikarenakan tujuan utamanya yaitu memperoleh data. Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner. Sekaran (2006,82) memaparkan bahwa kuesioner ialah serangkaian pertanyaan tertulis yang sebelumnya sudah dibuat kemudian akan dijawab oleh responden dan umumnya pada alternatif yang diartikan secara jelas. Pada penelitian ini yang menjadi responden yaitu karyawan PT. Parama Global Inspira yang bercabang di DC Surabaya. Materi yang terdapat dalam kuesioner adalah tentang pengaruh Reward, K3 dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Kuesioner yang dipergunakan yaitu Kuesioner tertutup dimana pertanyaan yang diajukan sudah terdapat jawaban pilihan, dengan demikian responden dapat

memilih jawaban yang sudah tersedia.

2.5 Sumber Data

Sumber data penelitian terbagi atas 2 yaitu sumber data sekunder dan primer (Sugiyono, 2015). Sumber data yang dimanfaatkan oleh peneliti yakni data primer. Menurut Sugiyono (2015), data primer ialah sumber data yang langsung menyerahkan data pada yang mengumpulkan data. Data primer pada penelitian ini didapat langsung dari 45 responden yaitu karyawan di PT. Parama Global Inspira DC Surabaya setelah mengisi kuesioner dengan materi tentang pengaruh reward, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja.

III. Hasil Penelitian

3.1 Uji Validitas

Ghozali (2016:45) memaparkan bahwa validitas dipergunakan dalam mengukur valid ataupun sah tidaknya sebuah angket. Mengenai ini koefisien korelasi yang angka

signifikan di bawah 5% (level of significance) menandakan bahwa pernyataan ini sah dan valid yang menjadi pembentuk indikator. Variabel tersebut dianggap valid bila r hitung > r tabel. Dalam penelitian ini, bahwa setiap pernyataan variabel bebas yakni reward, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja serta variabel terikat yakni semangat kerja dianggap valid. Terbukti dari keseluruhan item pernyataan R hitung > R tabel ($n : 45$ dengan alfa : 5%) = 0,294.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan guna menilai konsistensi dari alat ukur penelitian. Instrumen penelitian bisa dianggap handal apabila skor Cronbach Alpha melebihi 0,6. Dalam penelitian ini, memiliki skor cronbach's alpha melebihi 0,6. Hal tersebut membuktikan bahwa tiap butir pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini menunjukkan

kereliabelan sehingga apabila dilakukan pengujian ulang maka hasilnya pun akan tetap sama.

3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui variabel mana yang memberikan pengaruh Reward (X1), K3 (X2), serta Lingkungan kerja (X3) terhadap Semangat kerja (Y), dari menerapkan Analisis of Varians dengan perhitungan Fhitung agar melihat apakah ada salah satu dari variabel independen (X) memberikan pengaruh terhadap variabel tergantung (Y) dan jika memberikan pengaruh maka dilanjutkan dengan uji t agar melihat variabel mana yang memberikan efek pengaruh pada variabel Y, dengan menggunakan alfa 0.05. Dalam penelitian ini, $Y = 2,650 + 0,432$ (REWARD atau X1) + $0,079$ (K3 atau X2) + $0,369$ (LINGKUNGAN KERJA atau X3)

3.4 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya pengujian ini yaitu agar dapat melihat apakah pada model regresi, variabel bebas dan tergantung ataupun keduanya memberi distribusi normal ataukah tidak. Dinyatakan baik model regresi jika terdapat distribusi data normal ataupun hampir normal. Penelitian ini mempergunakan uji Kolmogorov-Smirnov, bila skor signifikan $>0,05$ sehingga nilai residual dianggap memberi distribusi normal. Dalam penelitian ini, nilai residual berdistribusi normal yaitu $0,646 > 0,05$ dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.5 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas memiliki tujuan yakni sebagai pengujian apakah ada tidaknya pada model regresi korelasi antar variabel independen. Dinyatakan baik model regresi jika tidak ada hubungan antar variabel independen. Dalam melihat hal ini bisa dilakukan melalui cara :

2.a. Memiliki skor tolerance mendekati

1.

2.b. Memiliki skor VIF < 10 .

Dalam Penelitian ini, skor tolerance dekat dengan angka 1, sementara besaran skor VIF pada variabel bebas di bawah 10. Hal tersebut berdasarkan yang berlaku, maka tidak terdapat hubungan antar variabel bebas , sehingga seluruh variabel bebas tersebut layak diujikan pada penelitian ini.

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukannya pengujian ini yakni agar melihat apakah dalam model regresi, terdapat ketidakselarasan variance dari residual antar observasi. Dinyatakan baik model regresi jika tidak ada heteroskedastisitas. Penelitian ini mempergunakan uji glejser, bila nilai bermakna antara variabel X dan absolute residual $>0,05$ sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, diperoleh hasil

angka sig. $>0,05$ sehingga tidak ada masalah Heteroskedastisitas

3.7 Uji Koefisien Determinasi R^2

Tujuan dilakukannya pengujian ini ialah agar dapat mengetahui persentase kontribusi variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 dengan bersamaan pada variabel tergantung Y . Dalam penelitian ini, skor (R square) senilai $0,464$ ($46,4\%$). Hal tersebut menandakan bahwa variabel Y mendapat pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , X_3 senilai $46,4\%$, dan selebihnya mendapat pengaruh dari variabel lainnya diluar penelitian.

3.8 Uji F

Tujuan dilakukannya pengujian ini yakni agar melihat apakah substruktur model yang dipergunakan dianggap baik (good of fit), sehingga model tersebut dapat dipergunakan dalam menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas secara serempak pada variabel tergantung. Dimana ketentuan nilai signifikansi (sig) hasil

perhitungan di bawah nilai signifikansi $0,05$. Dalam penelitian ini, diketahui hasil uji F hitung senilai $13,686$ dengan bermakna senilai $0,000$. Oleh karena itu, penelitian ini sudah layak untuk dilakukan karena $F_{hitung} (13,686) > F_{tabel} (2,84)$ dari signifikansi $0,000$

3.9 Uji T

Tujuan dilakukannya pengujian ini yakni agar dapat melihat apakah secara individual setiap variabel bebas dari reward, kesehatan dan keselamatan kerja (K_3), dan lingkungan kerja memiliki pengaruh bermakna pada variabel terikat yaitu semangat kerja. Dalam penelitian ini, Reward (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) memberikan pengaruh pada Semangat Kerja (Y) dilihat dari angka sig $< 0,05$ ataupun dari T hitung $> T$ tabel sehingga memberikan pengaruh yang signifikan. Berdasar tabel dapat terlihat skor t hitung $> t$ tabel yakni variabel X_1 dan X_3 , maka variabel

tersebut yang memberikan pengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y). T hitung didapat dari hasil output spss, hasil T hitung variabel X1 dan X3 masing – masing senilai 2.534 dan 2.318.

IV. Pembahasan

4.1 Pengaruh Reward Terhadap Semangat Kerja

Berdasar penelitian yang dilaksanakan didapat hasil bahwa reward memberi pengaruh bermakna pada semangat kerja karyawan. Hal ini berarti dengan diberikannya reward, seorang karyawan merasa mendapat imbalan dari hasil kerjanya tersebut. Dengan begitu semangat dalam bekerja pun akan meningkat dan karyawan pun akan semakin mencintai pekerjaannya tersebut.

4.2 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja

Hasil ini membuktikan bahwa K3 secara signifikan tidak mempengaruhi

semangat kerja. Terlihat dari hasil uji T dengan signifikansi $0,476 > 0,05$. Hal ini dikarenakan kurang sosialisasi atau penyuluhan terkait SOP K3. Di mana tiap divisi belum merata dalam melaksanakan meeting tentang pembahasan K3. Hal ini mengakibatkan tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan paham akan SOP K3 yang ada. Dan juga kurang lengkapnya perlengkapan P3K yang ada di perusahaan. Hal ini merupakan bentuk pencegahan terhadap kecelakaan kerja di tiap divisi terutama di divisi logistik.

4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja di perusahaan perlu diberikan perhatian khusus karena dapat mempengaruhi karyawan khususnya dalam hal semangat kerja.

Kenyamanan lingkungan kerja memberikan semangat kerja untuk diri seorang karyawan. Lingkungan kerja dapat dinilai baik jika karyawan dapat melaksanakan semua pekerjaan dengan maksimal.

4.4 Pengaruh Reward, K3 dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja.

Dari penelitian ini didapat hasil bahwa reward, K3 dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi semangat kerja. Dengan ketiga variabel tersebut bekerja secara simultan maka akan memberi pengaruh pada semangat kerja pegawai di PT. Parama Global Inspira. Hasil penelitian ini telah dibuktikan dengan Uji F dengan hasil Fhitung ($13,686$) > Ftabel ($2,84$) dari signifikansi $0,000 < 0,05$. Di mana secara bersamaan variabel bebas yang meliputi reward (X1), K3(X2) dan lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh bermakna pada semangat

kerja (Y). Dan melalui uji koefisien determinasi R² memperlihatkan nilai (R square) senilai $0,464$ ($46,4\%$). Hal demikian membuktikan bahwa variabel Y mendapat pengaruh dari variabel X₂, X₁, X₃ senilai $46,4\%$, sementara sisanya mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diujikan pada kajian ini.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan penelitian yang dilaksanakan, pengaruh reward, K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan diperoleh kesimpulan, yakni:

1.1. Reward memberikan pengaruh bermakna pada semangat kerja karyawan dan sudah dibuktikan dengan uji T dengan signifikansi $0,015 < 0,05$.

1.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak memberi pengaruh bermakna terhadap semangat kerja

pegawai dan sudah dibuktikan dengan uji T dengan signifikansi $0,476 > 0,05$.

1.3. Lingkungan kerja secara bermakna mempengaruhi semangat kerja dan dibuktikan dengan uji T dengan signifikansi $0,025 < 0,05$.

1.4. Reward, K3 dan Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan sudah dibuktikan melalui Uji F dengan hasil Fhitung ($13,686$) $>$ Ftabel ($2,84$) dari signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasar hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka terdapat sejumlah saran yang bisa disampaikan mengenai penelitian ini yaitu:

1. Dalam rangka memaksimalkan semangat kerja pegawai maka sebaiknya PT. Parama Global Inspira hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang diberikan dalam memberikan reward. Sehingga pemberian reward yang diberikan

lebih merata bagi karyawannya dan dapat meningkatkan semangat kerja tiap karyawannya. Semakin semangat karyawan dalam bekerja maka produktivitas pun akan terus meningkat dan akan membawa dampak positif terhadap pertumbuhan profit perusahaan.

2. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya PT. Parama Global Inspira hendaknya lebih memperhatikan faktor K3 yang ada di perusahaan. Dengan melakukan meeting rutin terkait pembahasan pentingnya penerapan K3. Dan lebih menyediakan alat P3K yang lengkap untuk upaya pencegahan kecelakaan kerja. Dengan adanya peningkatan K3 di perusahaan maka karyawan pun akan merasa lebih aman dalam bekerja tanpa khawatir akan adanya kecelakaan kerja.

3. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan maka

sebaiknya PT. Parama Global Inspira hendaknya lebih memperdulikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu memberi kenyamanan pada karyawannya dalam bekerja seperti pencahayaan dan ventilasi area kerja serta hubungan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adziem, Hebbie, 3 Tujuan Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja),

<https://sistemmanajemenkeselamatankerja.blogspot.com/2013/09/tujuan-k3-keselamatan-dan-kesehatan.html>

(diakses tanggal 17 Desember 2020).

Ayunda, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian, Fungsi dan Tujuannya,

<https://accurate.id/marketing-manajemen/manajemen-sumber-daya-manusia-pengertian-fungsi-dan-tujuannya/> (diakses tanggal 17 Desember 2020).

Hidayat, Populasi dan Sampel, [https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html#:~:text=Menurut](https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html#:~:text=Menurut%20Sugiyono%20(1997%3A%2057),dipelajari%20dan%20kemudian%20ditarik%20kesimpulannya)

[%](https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html#:~:text=Menurut%20Sugiyono%20(1997%3A%2057),dipelajari%20dan%20kemudian%20ditarik%20kesimpulannya)

%2Fcenderamata (diakses tanggal 17
Desember 2020).