

**PENGARUH PROGRAM PENSIUN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (PERSERO) CABANG BELAWAN**

Lokot Muda Harahap<sup>1)</sup>

Dosen Jurusan Manajemen FE Unimed

Andri R Tampubolon<sup>2)</sup>

Alumni Jurusan Manajemen FE Unimed

***Abstract***

*The conclusions from the study that there is a positive and significant effect of pension program and Occupational Health and Safety (K3) program on employee morale PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Branch of Belawan. Obtained by multiple linear regression equation  $Y = 9.029 + 0.809 X_1 + 0.197 X_2$ , which means that if the pension plan and occupational health and safety programs ernilai zero employee morale can be explained by 9.029 .The result showed that simultaneous variable pension program and Occupational Health and Safety (K3) program on employee morale PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Branch of Belawan, where the value  $F_{count} > F_{table}$  or  $24.197 > 3.23$  with the level of significant  $(\alpha) 0.000 < 0.005$ . While partial pension plan and a significant positive effect on employee morale with  $t_{count} = 6.298 > t_{table} = 2.021$ . Occupational Safety and Health Programs positive and significant impact on employee morale with  $t_{count} = 2.236 > t_{table} = 2.021$ . Coefficient of determination (R square) of 0.547 means the influence of retirement program and the Occupational Safety and Health Program (K3) on employee morale PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Branch of Belawan by 54,7 % and the remaining 45,3% is influenced by other variables outside of research. Conclusions from the study that there is a positive and significant effect of pension program and Occupational Health and Safety (K3) program on employee morale PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Branch of Belawan.*

*Keywords : Pension Programs, Occupational Safety and Health Program, Morale*

**A. PENDAHULUAN**

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 Damin, (2004:48), Semangat kerja atau kegairahan kerja kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan.

Umur dan produktivitas manusia pada akhirnya ada batasnya. Tidak selamanya seseorang dapat bekerja terus menerus dan menghasilkan suatu karya. Pada suatu saat dia harus berhenti dari pekerjaannya dan menikmati masa-masa tuanya. Akan tetapi dalam menikmati sisa masa tuanya seseorang tidak ingin penghasilannya berhenti seperti ia juga berhenti dari pekerjaannya. Tentu saja hal ini mutlak memerlukan dukungan prasarana yang memadai. Salah satunya adalah “jaminan hari tua ” atau “pensiun”. Sedangkan wujud dari jaminan hari tua adalah program pensiun.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk membangkitkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memberikan jaminan hari tua atau biasa disebut dengan pensiun. Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai suatu batas usia tertentu.

Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, dimulai dari UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan, UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, UU No.23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (mengatur kesehatan kerja), UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dengan menerapkan Sistem Manajemen K3 di perusahaan dan sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar K3 disertai dengan berbagai peraturan pelaksanaannya berupa peraturan-peraturan Menteri Tenaga Kerja yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang intinya mengusahakan tercapainya nihil kecelakaan (*zero accident*) di tempat kerja.

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya. 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.

Guna mengatasi agar tidak terjadinya kecelakaan kerja, maka karyawan dianjurkan mematuhi peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan seperti pada saat bekerja para karyawan harus menggunakan alat pelindung seperti helm, masker,

sarung tangan dan tali pengaman yang diikat di pinggang jika melakukan pekerjaan diatas ketinggian. Selain itu, karyawan juga harus fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, dengan kondisi seperti ini, PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan lebih mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja secara teratur dan baik.

Adapun Fenomena yang terjadi pada lingkungan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan adalah bahwa program pensiun ini dipandang perusahaan hanyalah sebagai program yang menguntungkan karyawan saja. Sehingga dengan persepsi seperti itu akan menghambat kelancaran pelaksanaan program pensiun itu sendiri. Program pensiun memang ditujukan kepada karyawan baik peserta maupun penerima dan dari program pensiun itu sendiri. Namun perlu diingat juga bahwa sebenarnya dampak yang paling menguntungkan dengan adanya program pensiun ini adalah pihak perusahaan dimana, apabila perusahaan mengimplementasikan program pensiun itu dengan baik terhadap karyawannya maka hal ini akan menimbulkan semangat kerja dalam diri karyawan sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan produktifitas kerja. Selain itu hal penting yang harus disadari pihak perusahaan adalah bahwa tujuan perusahaan tidak saja hanya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya namun tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan menjamin masa tua karyawan itu sendiri apabila karyawan tersebut sudah tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut. Dengan adanya persepsi dari pihak perusahaan yang beranggapan bahwa program pensiun hanya menguntungkan pihak karyawannya saja maka yang timbul adalah sering terjadinya keterlambatan penyaluran dana pensiun kepada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan pengaruh utama pada sumbangan karyawan untuk membuat karyawan mencapai hasil yang lebih tinggi tanpa menjemukan. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, perpindahan karyawan dapat dihindarkan, dan dapat menghindari keluhan dari karyawan.

Malayu SP. Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa :“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal”

Menurut Alex S. Nitisemito (2005:160), mengemukakan; “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.”

Adapun indikator semangat kerja menurut Hasibuan (2000:185) yaitu:

1. Kesungguhan

Yaitu keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Meliputi kesungguhan dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan demi mencapai tujuan dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

2. Disiplin

Yaitu sikap patuh dan tertib karyawan dalam bekerja. Meliputi disiplin kehadiran dan ketepatan karyawan pada waktu datang maupun pulang, kepatuhan kepada instruksi, kepatuhan karyawan pada tata tertib dan peraturan, bekerja sesuai dengan proses dan peraturan.

3. Kerjasama

Yaitu hubungan tolong-menolong antara sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meliputi kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan teman sejawat, adanya kemauan untuk memberi dan menerima saran maupun kritik, adanya kemauan untuk membantu teman.

#### 4. Tanggungjawab

Yaitu kesadaran karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Meliputi kesanggupan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar, mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

Pengertian Program Pensiun Menurut Siagan, (2004:110), adalah karyawan yang akan memasuki masa pensiun merupakan karyawan yang karena usia lanjut, tidak mungkin melanjutkan kehidupan kekaryaannya.

Menurut Mangkunegara (2011:165) “pensiun adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah usia 55 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun.”

Program Pensiun Menurut Hasibuan, (2003:212) adalah kegiatan pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang atau keinginan sendiri.

Indikator Program Pensiun Menurut Hasibuan, (2003:212), antara lain adalah:

##### 1. Masa Kerja

Adalah masa kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan batasan umur yang di tetapkan oleh perusahaan. Masa kerja juga dapat dikatakan sebagai pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang, maka tenaga kerja tersebut akan semakin dianggap berpengalaman.

##### 2. Usia Kerja

Adalah dimana setiap karyawan yang bekerja sesuai dengan usia/umur yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### 3. Gaji

Adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji juga dapat dikatakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang sesuai dengan tingkat jabatan karyawan.

Mutiara S. Panggabean (2004:113) mengatakan bahwa: ”Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan, kesehatan kerja merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental”.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005:411), menyatakan bahwa ”Keselamatan dan Kesehatan Kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”.

Indikator – indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah (Suma'mur, 2005:117):

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman.

b. Alat dan Bahan Kerja

Alat dan bahan kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan seperti ini dapat terjadi apabila kondisi mesin atau alat serta bahan produksi yang digunakan tidak memenuhi standar atau siap pakai.

c. Alat-alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri biasanya diberikan untuk melindungi karyawan ketika mereka bekerja menggunakan alat dan bahan kerja yang berbahaya. Alat-alat pelindung diri harus diperhatikan apakah fungsinya telah sesuai dengan kondisi dan jenis pekerjaan. Alat pelindung diri juga harus dibuat senyaman mungkin sehingga tidak menghalangi dan tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

d. Pendidikan dan pelatihan K3

Faktor penyebab kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan sebenarnya lebih banyak disebabkan oleh human error atau kesalahan manusia itu sendiri. Walaupun ada juga faktor kesalahan dari mesin atau alat yang digunakan, tetapi jika karyawan itu lebih waspada dan terampil dalam menggunakannya, resiko kecelakaan itu dapat diperkecil.

## B. METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan yang beralamat di jalan Veteran No. 218 Belawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Kuncoro, 2009:123). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) cabang Belawan yang berjumlah 43 orang.

### Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X)
  - a. (X<sub>1</sub>) : Program Pensiun
  - b. (X<sub>2</sub>) : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Semangat Kerja

**Program Pensiun**

Adalah setiap program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi peserta, yang menjamin kesinambungan pendapatan di hari tua bagi pensiunan dan/atau janda/duda serta anak-anak peserta program pensiun. Indikator program pensiun yang digunakan pada penelitian ini antara lain adalah: Masa Kerja, Usia Kerja, Gaji.

**Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Indikator program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang digunakan pada penelitian ini antara lain: Lingkungan kerja, Alat dan bahan kerja, Alat-alat pelindung diri, Pendidikan dan pelatihan K3, Sarana penanggulangan kecelakaan dan gangguan kesehatan.

**Semangat kerja**

Adalah kemauan atau kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Indikator semangat kerja yang digunakan pada penelitian ini antara lain: Kesungguhan, Disiplin, Ketepatan waktu, Kerja sama, Tanggung jawab.

**Teknik Analisis Data****Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Program Pensiun dan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Program Pensiun

X<sub>2</sub> = Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

b<sub>1</sub> = Koefisien Program Pensiun

b<sub>2</sub> = Koefisien Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

e = Standard error

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat (Y) dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Uji F**

Uji F, untuk menguji hipotesis yang diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara serentak tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Di mana:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

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

Dari perhitungan r (korelasi) dapat dilihat hubungan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel terikat (Y) positif atau negatif hubungan tersebut. Determinan digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Normalitas Data**

- Nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Program Pensiun ( $X_1$ ) sebesar 0,565 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,907 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.
- Nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Program keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,652 Asymp. Sig. (2-tailed) 0,788 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.
- Nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,634 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,816 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari :

- Besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1. Hasil Uji Multikolinearitas pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Program Pensiun	.988	1.012
	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.988	1.012

Seluruh variabel independen yaitu Program Pensiun dan Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) angka *Variance Inflation Factors* (VIF) di bawah 10 dengan angka *tolerance* yang menunjukkan nilai lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

- b. Nilai  $R^2$  yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R). Pada data output diperoleh  $R = 0,740$  dan  $R^2 = 0,547$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $R^2 < R$  yang berarti bahwa tidak terdapat permasalahan Multikolineritas dalam model regresi

**Uji Heterokadestisitas**

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul di satu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Model regresi ganda dengan 1 Variabel dependen (Y) yaitu variabel semangat kerja karyawan dan 2 variabel independen ( $X_1$ ) yaitu variabel Program Pensiun, dan Program

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.029	6.437		1.403	.168
Program Pensiun	.809	.128	.674	6.298	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.197	.088	.239	2.236	.031

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.029	6.437		1.403	.168
Program Pensiun	.809	.128	.674	6.298	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.197	.088	.239	2.236	.031

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

$$Y = 9,029 + 0,809 X_1 + 0,197 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Semangat Kerja

X<sub>1</sub>= Program Pensiun

X<sub>2</sub>= Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- Konstanta sebesar 9,029 dapat diartikan bahwa Y akan bernilai sebesar 9,029 pada saat X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> nol (Tidak ada)
- Pengaruh Program Pensiun terhadap semangat Kerja dihitung berdasarkan persamaan regresi adalah sebesar 0,809 atau 80,9% artinya, bahwa Program pensiun berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Belawan. Jika Program pensiun meningkat sebesar satu satuan maka semangat kerja akan bertambah 0,809 atau sebesar 80,9%.
- Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap semangat kerja dihitung berdasarkan persamaan regresi adalah sebesar 0,197 atau sekitar 19,7% artinya , bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Belawan. Jika Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat sebesar satu satuan maka semangat kerja akan bertambah 0,197 atau sebesar 19,7%.
- Pengaruh antara variabe Program pensiun (X<sub>1</sub>) dan variabel Program keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) (X<sub>2</sub>) secara bersama sama berpengaruh signifikan atau adanya pengaruh yang positif terhadap Variabel Semangat Kerja (Y).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.547	.525		4.80932

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.547	.525	4.80932

- a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja,
- b. Variabel Program Pensiun

Angka R sebesar 0,740 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen (program pensiun dan program keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variabel dependen (semangat kerja karyawan). Koefesien Determinasi (R square) sebesar 0,547 artinya bahwa besarnya pengaruh program pensiun dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan adalah sebesar 54,7% dan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel Hasil Perhitungan Uji Anova**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1119.309	2	559.655	24.197	.000 <sup>a</sup>
	Residual	925.181	40	23.130		
	Total	2044.490	42			

- a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Program Pensiun
- b. Dependent Variabel: Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian terhadap F uji Anova seperti yang ditampilkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 24,197 pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Adapun  $F_{tabel}$  diperoleh dengan  $F_{(1-\alpha)(2,40)}$  adalah 3,23. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $24,197 > 3,23$  dengan *level of significant* ( $\alpha$ )  $0,000 < 0,005$  yang berarti bahwa variabel Program Pensiun dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel Nilai t hitung**

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keputusan
Program Pensiun (X <sub>1</sub> )	6,298	2,021	0,000	Signifikan
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	2,236	2,021	0,031	Signifikan

1. Program Pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 6,298 > t_{tabel} = 2,021$  dan probabilitas 0,000 pada

tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa dengan adanya program pensiun, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

2. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,236 > t_{tabel} = 2,021$  dan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa dengan adanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat.

### C. Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data penelitian diketahui bahwa variabel Program Pensiun dalam penelitian ini memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, artinya jika Program Pensiun semakin baik maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,809 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,298 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dalam hal ini program pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan diharapkan dengan program pensiun ini akan mendorong karyawan untuk lebih giat kerja dan tingkat loyalitas karyawan akan meningkat pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan. Program pensiun bersifat membantu terciptanya ketenangan dan semangat kerja. Program pensiun memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan karena adanya kepastian akan masa depannya.

Hasil analisa data tentang variabel Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan bahwa Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, artinya jika Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin baik maka akan berpengaruh terhadap tingginya semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,197 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,236 dengan signifikansi 0,031 ( $p < 0,05$ ). Dalam hal ini 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pensiun dan Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bersama-sama berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai  $R Square$  sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan oleh faktor lain. Selain itu tanda positif pada angka 0,547 menunjukkan adanya arah yang sama dari ketiga variabel tersebut, artinya semakin baik tingkat variabel program pensiun dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terjadi maka semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan akan semakin meningkat.

Secara simultan variabel program pensiun dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan uji  $F_{hitung} (24,197) > F_{tabel} (3,23)$  atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien regresi berganda adalah signifikan.

Dengan demikian, program pensiun dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan.

#### **D. KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 9,029 + 0,809 X_1 + 0,197$$

- a. Konstanta sebesar 9,029 dapat diartikan jika variabel independen, yaitu semangat kerja tidak meningkat, maka akan tetap ada 9,029 untuk satuan semangat kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan.
  - b. Program Pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,809 dengan signifikansi 0,000. Semakin baik penerapan program pensiun pada perusahaan, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan.
  - c. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,197 dengan signifikansi 0,031. Semakin baik Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan.
2. Hasil uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Program Pensiun dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan sebesar 52,5% dan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.
  3. Hasil nilai  $R^2$  sebesar 0,547, yang berarti bahwa variabel Program Pensiun ( $X_1$ ) dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel Semangat Kerja ( $Y$ ) pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan sebesar 54,7% dan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- [2] Danggur Konradus. 2006, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Litbang Danggur& Patners.
- [3] Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka Cipta.
- [4] Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Hasibuan Malayu. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- [6] Hasibuan Malayu .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi keenam, Bandung.

- [7] Hasibuan Malayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Sinar Grafika Offset
- [8] Ilfani, Grisman, dkk. 2013. “*Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Apac inti corpora bawen Jawa Tengah unit spinning 2)*”. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 10 No.2, Juli 2013.
- [9] Indria Al Kautsar, dkk. 2013. “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6 No. 2, Desember 2013.
- [10] Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Jakarta: Erlangga.
- [11] Kurniawan, Indra. 2013. “*Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)*”. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4 No.1, 2013.
- [12] Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- [13] Manullang, M. 2005. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada Univ Press.
- [14] Mas’ud, Fuad. 2004. “*Peran Program Pensiun Terhadap Preferensi Calon Karyawan, Motivasi Kerja dan Retensi Karyawan*”. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol.1 No.1 Januari 2004.
- [15] Moenir. 2006. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [16] Nitisemito, Alex S. 2002, Manajemen Personalial. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- [17] Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemen Personalial. Cetakan ke 9. Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- [18] Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [19] Ramadhany. Marina. 2012. “*Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)*”. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.2 No.2 2013.
- [20] Ridwan, Sunarto, 2007. Pengantar Statistika. Untuk penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- [21] Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [22] Sedermayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [23] Siagian, Sondang. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 5. Jakarta : Bumi Aksara.
- [24] Siagian, Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- [25] Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabet.

- [26] Suma'mur. 2005. Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES). Jakarta: Sangung Seto
- [27] Wursanto, IG. 2001. Manajemen Kepegawaian 2, Yogyakarta : Kanisius.
- [28] Badan Pengawas Pasar Modal Dan Lembaga Keuangan Lainnya
- [29] [http://www.bapepam.go.id/dana\\_pensiun/edukasi\\_dp/program.htm](http://www.bapepam.go.id/dana_pensiun/edukasi_dp/program.htm)