

Strategies To Increase Employee Morale Of PT. Bineatama Kayone Lestari

Strategi Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari

Rifa Yulifah Suwarli¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Gian Riksa Wibawa³⁾

Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ 2002010113@unper.ac.id; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ gianriksawibawa@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [08 March 2024]
Revised [20 April 2023]
Accepted [23 April 2024]

KEYWORDS

Occupational Safety and Health (K3), Work Environment, Work Spirit

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner dan disebarikan kepada 98 responden yang merupakan karyawan bagian produksi polyester. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the Effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Environment on Employee Work Spirit at PT. Bineatama Kayone Lestari. The method used in this study is a quantitative method using data obtained directly through questionnaires and distributed to 98 respondents who are employees of the polyester production department. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be seen that Occupational Safety and Health (K3) and Work Environment simultaneously have a significant effect on employee work spirit. Occupational Safety and Health (K3) partially has a significant effect on employee work spirit. The Work Environment partially has a significant effect on employee work spirit.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik itu perusahaan dalam negeri maupun luar negeri bersaing secara ketat untuk menciptakan produk yang berkualitas dan memiliki daya jual sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Perkembangan dunia usaha yang terjadi seperti saat ini tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting untuk sebuah perusahaan, oleh sebab itu manusia lah yang berperan sebagai penggerak utama di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi (Rozi, 2021).

Perusahaan jelas memiliki tujuan tertentu yang harus tercapai secara efisien. Perusahaan akan melakukan semua upaya untuk menggunakan sumber daya yang tersedia agar tercapainya tujuan perusahaan. Peran modal, bahan baku, teknologi, dan sumber daya manusia yang andal merupakan sumber daya dalam mencapai tujuan Perusahaan (Rozi, 2021).

Agar tercapainya tujuan perusahaan, kerjasama setiap karyawan membutuhkan semangat kerja yang tinggi. 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 Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja sangat penting didalam perusahaan, dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Semangat kerja yang tinggi pada karyawan juga diharapkan akan mencapai produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Seperti semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari khususnya bagian produksi.

Tabel 1. Rekapitulasi Laporan Produksi Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari

TAHUN	TARGET PRODUKSI (PCS)	REALISASI PRODUKSI (PCS)	PERSENTASE KETERCAPAIAN TARGET
2020	1.303.542	1.295.845	97%
2021	1.352.154	1.054.656	76%
2022	1.263.012	1.035.843	81%

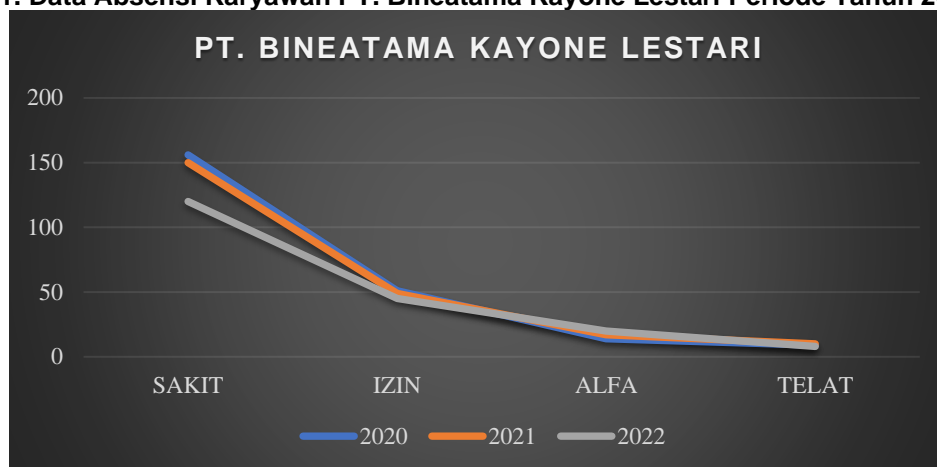
Sumber : PT. Bineatama Kayone Lestari

Berdasarkan Tabel 1 terdapat persentase ketercapaian target produksi perusahaan PT. Bineatama Kayone Lestari selama 3 tahun. Ketercapaian target tersebut tidak pernah mencapai 100%, hal ini terindikasi bahwa kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Indikator semangat kerja diantaranya yaitu naiknya produktivitas karyawan, tingkat absen rendah, tingkat perputaran karyawan, dan berkurangnya kegelisahan. (Paramarta, et al.,2021:27)

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Periode Tahun 2020 – 2022

TAHUN	KRITERIA ABSENSI			
	SAKIT	IZIN	ALFA	TELAT
2020	156	51	14	9
2021	150	49	17	10
2022	120	45	20	8
TOTAL	426	145	51	27

Sumber : PT. Bineatama Kayone Lestari

Gambar 1. Data Absensi Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Periode Tahun 2020 – 2022

Sumber : PT. Bineatama Kayone Lestari

Berdasarkan Gambar 1 bahwa karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari masih banyak yang sakit, izin, alfa, dan telat. Berdasarkan gambar tersebut setiap tahunnya karyawan yang sakit terindikasi lebih banyak dibandingkan dengan alasan lainnya. Dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari juga ternyata ketidakhadiran itu kebanyakan karena sakit yang diduga kesehatannya tidak terjaga karena banyak debu dan lain sebagainya.

Kenaikan dan penurunan semangat kerja tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu dari hasil penelitian Ririn, et al., (2021) yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan banyaknya terjadi kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan karyawan, dan rusaknya sekitar lingkungan kerja akan mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan. Pada akhirnya akan mengganggu aktivitas perusahaan sehingga menimbulkan kerugian yang tidak sedikit jumlahnya.

Dalam hal ini, pemerintah pun ikut berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2023 tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di ruang terbatas. Dengan tercapainya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menimbulkan

rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan berdampak baik bagi perusahaan. Menurut Aprilliani, et al., (2022) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan peningkatan dan pemeliharaan derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menempatkan pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

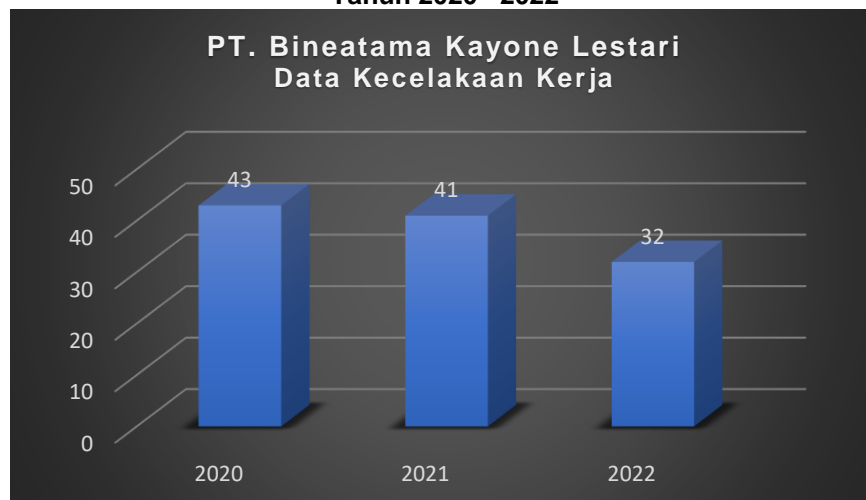
Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan semangat kerja tentu karyawan membutuhkan suatu jaminan dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan mampu mendukung pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, PT. Bineatama Kayone Lestari memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawannya dalam bentuk BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, penggunaan alat, dan perlengkapan pengamanan saat melakukan tugas produksi. Hal ini dilakukan, supaya karyawan merasa tenang dan nyaman ketika melakukan pekerjaan, diharapkan hal tersebut mampu memberi dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan memberikan semangat serta motivasi pada karyawan.

Walaupun PT. Bineatama Kayone Lestari telah menyiapkan segalanya, permasalahan yang dihadapi perusahaan masih terindikasi bahwa karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari merasakan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Baik dilihat dari masalah pokok perhatian atasan yang lemah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, serta dari lingkungan kerja seperti mesin-mesin yang menimbulkan udara yang panas, debu dari mesin produksi kayu dan juga suara-suara bising mesin yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja PT. Bineatama Kayone Lestari Tahun 2020 - 2022

No	Tahun	Jumlah
1	2020	43
2	2021	41
3	2022	32

Gambar 1. Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Periode Tahun 2020– 2022



Sumber : PT. Bineatama Kayone Lestari

Berdasarkan Gambar 2 setiap tahunnya di PT. Bineatama Kayone Lestari selalu terjadi kecelakaan kerja karyawan pada bagian produksi, mulai dari kecelakaan ringan sampai kecelakaan berat yang mana harus dibawa ke rumah sakit. Kecelakaan kerja tersebut terjadi dikarenakan pihak perusahaan kurang memperhatikan faktor keselamatan kerja.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dari hasil penelitian Ririn, et al., (2021) juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja yang nyaman cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat dalam perusahaannya tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu, agar mereka merasa tenang dan nyaman dalam bekerja sehingga timbul semangat dalam bekerjanya. Menurut Darmadi (2020 : 242),

lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Oleh sebab itu, dapat dilihat bahwa terdapat sebuah korelasi antara laporan hasil produksi, data kecelakaan kerja, dan data absensi menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja bagian produksi menurun, sering terjadi kecelakaan kerja karyawan, dan absensi karyawan yang sakit cukup tinggi. Dapat disimpulkan bahwasannya semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, tingkat kecelakaan kerja, dan juga tingkat absensi karyawan. Kemudian dalam hal ini K3 dan lingkungan kerja juga menjadi penyebab utama dari masalah tersebut. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari bahwa adanya keluhan kesah mengenai hubungan sesama karyawan. Masih ada karyawan yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya karyawan yang kurang menghargai pekerjaan karyawan lain.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kurang nyaman di lingkungan pekerjaannya. Karena pada kedua variabel ini terdapat masalah sehingga diduga menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan.

PT. Bineatama Kayone Lestari merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu, perdagangan umum dan pengembangan yang didirikan pada tanggal 02 April 1993 dengan pendiri sekaligus Presiden Komisaris adalah Bapak Denny Wijaya seorang pengusaha asal Kota Bandung.

PT. Bineatama Kayone Lestari telah menjalin kerja sama dengan 50 perusahaan besar di Asia dan beberapa perusahaan di dalam negeri yang bergerak di bidang perkayuan. Perusahaan ini memiliki luas area industri sekitar 47,650 m² dengan jumlah karyawan sebanyak 720 orang yang berlokasi di Jalan Rajapolah KM-7 Indihiang Kota Tasikmalaya 46151 Jawa Barat. Produk yang dihasilkan diantaranya adalah :

- Polyester
- Bare Core
- Block Board

Pangsa pasar dari produk yang dihasilkan perusahaan ini cukup besar meliputi negara Asia seperti Taiwan, Cina, Korea, Singapura, dan Malaysia, ekspor terbesar adalah Taiwan dan Korea, sedangkan untuk pemasaran lokal adalah Surabaya, Jakarta dan Kalimantan.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hal penting yang wajib diterapkan oleh semua perusahaan. Ada beberapa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

Menurut Suma'mur (2020:156) menyatakan bahwa :
 “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tentram untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan”.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:3) menyatakan bahwa :
 “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek”.

Menurut Hamali (2018:164) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja”.

Dari uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah perlindungan untuk para pekerja baik di suatu institusi atau lokasi proyek agar keselamatan dan kesehatan kerjanya terjamin. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban perusahaan demi menjaga lingkungan kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi sosial dalam organisasi atau perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Ada beberapa pengertian lingkungan kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

Menurut Nitisemito (2018:183) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan peraturan keamanan tempat kerja”.

Sedarmayanti (2019:97) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya dengan baik sebagai perorangan maupun kelompok”.

Dari uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang bisa dipengaruhi oleh peralatan kerja, kebersihan, dan hubungan antar pekerja.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan yang ditunjukkan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat agar cepat mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan dapat dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi apabila sudah merasa senang serta optimis dalam kegiatan dan tugas serta ramah kepada satu sama lain.

Ada beberapa pengertian semangat kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu :

Menurut Paramarta, et al., (2021:22) menyatakan bahwa :

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Menurut Busro (2018:325) menyatakan bahwa :

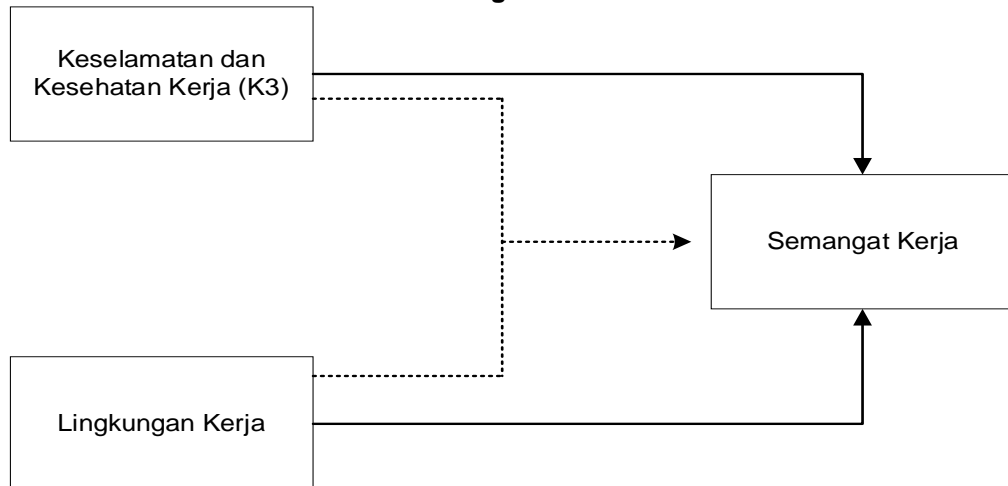
“Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

Menurut Pratama dan Wardani (2018:94) menyatakan bahwa :

“Semangat kerja adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : - - - - -

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Subjek penelitiannya adalah karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.

Metode Penelitian

Berdasarkan metode yang dilakukan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan jenis kausalitas dan pendekatan survei. Adapun digunakannya metode ini adalah untuk mendapatkan data secara alamiah dari tempat penelitian. Penulis melakukan studi kasus dalam pengumpulan data dan melalui media kuesioner yang disebarakan pada responden yang sudah ditentukan sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
Menurut Sugiyono (2020) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan HRD PT. Bineatama Kayone Lestari untuk mengetahui profil serta data-data perusahaan guna membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
2. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2020) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk memperoleh data dan informasi berdasarkan pandangan karyawan, maka peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti membagikan

kuesioner dengan mengemukakan pertanyaan mengenai beberapa indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan semangat kerja.

3. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini penulis berusaha memperoleh informasi dan beberapa teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mencari teknik analisis data dengan membaca, mempelajari, mengutip, dan mengkaji studi

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, merupakan alat analisis untuk mengukur keadaan variabel dependen apabila terdapat dua atau lebih variabel independen dan sebagai faktor prediktor dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = variabel dependen (semangat kerja)
- X1 = variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja (K3))
- X2 = variabel independen (lingkungan kerja)
- a = nilai Y jika X=0 (konstanta)
- b = angka arah atau koefisien regresi
- e = kesalahan baku estimasi regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap keseluruhan pengujian menggunakan program SPSS versi 26, namun sebelumnya data hasil kuesioner 98 responden yang berskala ordinal dikonversikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan bantuan Method successive interval (MSI).

Uji Validitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment. Dari hasil uji korelasi menggunakan SPSS juga dapat dilihat keabsahan setiap hal pernyataan yang berhubungan dengan penanda penelitian. Di mana dengan melihat nilai Sig. (2-Tailed) untuk setiap pernyataan yang memiliki nilai lebih besar dari nilai 0,05 dapat dikatakan tidak valid. masing-masing item pernyataan dari masing masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai signifikan sebesar 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS pada analisis skala. Dimana reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), dengan batasan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. nilai Cronbach Alpha variabel K3 (X1) sebesar 0,903, nilai Cronbach Alpha variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,869, dan nilai Cronbach Alpha variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,919. Ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) 6, pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel semangat kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada kepada 98 responden sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala likert.

PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini penulis menggunakan analisis regresi linear berganda yang dipakai untuk mengetahui dan melihat seberapa besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti yakni K3 (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) berdasarkan indikatornya, setelah dilakukan penelitian serta mendapat data-data yang diperlukan selanjutnya pengujian hipotesis dapat dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel X (K3 dan lingkungan kerja) yang diteliti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y (semangat kerja).

Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bineatama Kayone Lestari

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1893.784	1674.905			-1.131	.261			
Total_X1	.649	.062	.727		10.413	.000	.841	.730	.560
Total_X2	.248	.097	.178		2.552	.012	.642	.253	.137

a. Dependent Variable: Total_Y

persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1893.784 + 0,649 X_1 + 0,248X_2$$

Nilai konstanta sebesar -1893.784 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu K3 (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai semangat kerja (Y) adalah sebesar -1893.784. Nilai koefisien regresi K3 (X1) sebesar 0,649 menunjukkan apabila K3 mengalami kenaikan sebesar 100% dan lingkungan kerja (X2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 64,9%. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi K3 (X2) 0,248 menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% dan lingkungan kerja (X1) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 24,8%.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.720	3229.67606

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.852 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas K3 dan lingkungan kerja dengan semangat kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin baik pengelolaan K3 karyawan yang disertai dengan lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square, hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model summary dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,725 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 72,5% artinya bahwa persentase pengaruh variabel K3 dan lingkungan kerja mampu untuk menjelaskan semangat kerja sebesar 72,5%, dan sisanya 27,5% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti kompensasi, promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan karier, dan lain-lain. Yang artinya jika perusahaan mampu memaksimalkan K3 dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2618162802.619	2	1309081401.310	125.501	.000 ^b
Residual	990926705.626	95	10430807.428		
Total	3609089508.245	97			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari, sehingga hipotesis pertama H1 yang menyatakan K3 dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari dapat diterima.

Pada PT. Bineatama Kayone Lestari, faktor faktual terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja yang baik telah berperan signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Misalnya, perusahaan telah mengimplementasikan kebijakan K3 yang ketat dan menyeluruh, seperti pelatihan rutin tentang penggunaan alat pelindung diri, pencegahan kecelakaan, dan tata cara penanganan bahan kimia. Selain itu, lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan terorganisir menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Adanya fasilitas rekreasi, ruang istirahat yang nyaman, dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan juga menjadi faktor positif. Semua ini menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, membangkitkan semangat dan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan.

Pengaruh K3 Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1893.784	1674.905		-1.131	.261			
Total_X1	.649	.062	.727	10.413	.000	.841	.730	.560
Total_X2	.248	.097	.178	2.552	.012	.642	.253	.137

a. Dependent Variable: Total_Y

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.730 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel K3 dengan semangat kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang kuat karena berada dalam kriteria 0,60-0,799. Dalam arti semakin baiknya K3 karyawan yang dikelola oleh perusahaan maka akan meningkat pula semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.

Besar pengaruh K3 terhadap semangat kerja secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel K3 yang dapat dilihat di kolom Partial tabel coefficients sebesar $(0,730)^2 \times 100\% = 53,29\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel K3 terhadap semangat kerja adalah sebesar 53,29%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh K3 (X1) secara parsial terhadap semangat kerja dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa K3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja. Sehingga jika K3 semakin baik maka akan meningkatkan pula semangat kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1893.784	1674.905			-1.131	.261			
Total_X1	.649	.062	.727		10.413	.000	.841	.730	.560
Total_X2	.248	.097	.178		2.552	.012	.642	.253	.137

a. Dependent Variable: Total_Y

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.253 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang rendah karena berada dalam kriteria 0,20-0,399. Dalam arti semakin baiknya lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.

Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja yang dapat dilihat di kolom Partial tabel coefficients sebesar $(0,253)^2 \times 100\% = 6,40\%$ besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 6,40% sehingga jika lingkungan kerja semakin baik maka semangat kerja akan semakin meningkat.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap semangat kerja dapat dilihat dari nilai sig. 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bineatama Kayone Lestari telah baik dalam menjalankan praktik-praktik yang mendukung dalam keselamatan serta kesehatan kerja di perusahaannya. Lingkungan Kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bineatama Kayone Lestari telah baik dalam menjaga dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman dalam pengelolaan lingkungan kerja perusahaan. Semangat Kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bineatama Kayone Lestari telah baik dalam menciptakan semangat kerja karyawannya.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari. Maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Berdasarkan skor terendah dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pernyataan Keadaan temperatur/suhu di ruangan tempat bekerja nyaman dengan skor 341. Maka dari itu peneliti menyarankan perusahaan untuk memperhatikan pengaturan suhu udara di ruang kerja dengan benar agar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan skor terendah dari variabel lingkungan kerja terdapat pada pernyataan Hubungan kerja dengan karyawan lain terjalin baik dengan skor 351. Maka dari itu peneliti menyarankan untuk saling menghargai, membantu satu sama lain, dan menjaga komunikasi yang baik antar karyawan.

3. Berdasarkan skor terendah dari variabel semangat kerja pada pernyataan Tidak meninggalkan tempat kerja untuk hal-hal diluar pekerjaan pada saat jam kerja dengan skor 303. Maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan selalu memantau karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pengertian kepada karyawan agar lebih focus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan.
4. Strategi untuk meningkatkan semangat kerja dari hasil penelitian ini diantaranya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 64,9% dan lingkungan kerja sebesar 24,8%.
5. Saran bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan atau lebih memperbanyak sampel yang tidak hanya pada satu bagian diperusahaan saja agar dapat dilakukan perbandingan antara karyawan bagian polyester dengan bagian yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat Desa Ulobua Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1.
- Afandi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*.
- Aprilliani, C., Fatma, F., Syaputri, D., Marganda, S., Sulistiyani, Handoko, L., Firdaus. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tangah: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, D. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Candika, W. (2022). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. ISS Indonesia Area Ivo Mas Tunggal Dumai. *Jurnal JOM FISIP Darmadi*. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *e-Proceeding of Management*.
- Dolar, Y., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponogoro. *Journal of Applied Management and Accounting Science*.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Ghazali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi .Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, (2018). *Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*.
- Istri, T., Putu, I. G., & Made, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*.
- Made, N., & Wayan, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja . *Manajemen Universitas Udayana*.
- Martini, E. (2023). *Etika dan Komunikasi di Dunia Kerja*. Sleman: Deepublish Digital.
- Ni, K., & John. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*.
- Paramarta, V., Kokasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- Pratama, & Wardani. (2018). Pengaruh Reward, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. *Parama Global Inspira. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*.
- Ririn, Maheni, & Haris. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Rizki, I., & Ketut, I. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja CV. Mega Jaya Surabaya. *Sustainability Business Research*.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Economic And Strategy*.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.
- Sedarmayanti. (2019). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*.

- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, & Indryo. (2018). Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Jurnal EMBA.
- Suma'mur. (2020). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jurnal Swabumi.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Satunol Mikrosistem Jakarta. Jurnal Abiwara, 3.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. Ekonomi & Ekonomi Syariah.
- Tunny, I. S., & Malisngorar, M. S. (2023). Buku Ajar Dasar-dasar Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3). NEM.
- Widodo, W., & Prabowo. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Swabumi, 158