

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang berkaitan dengan pengaruh jaminan sosial dan K3 terhadap peningkatan semangat kerja karyawan PT. Kaltim Nusa Etika, kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika. Hal ini dapat diketahui dengan penilaian karyawan terhadap jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan jaminan kematian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan guna menstimulasi produktivitas dengan semangat kerja turut meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel K3 ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika. Hal ini dapat diketahui dengan penilaian karyawan terhadap absensi, kerja sama, kepuasan kerja dan kedisiplinan yang dirasakan karyawan dari budaya K3 yang diterapkan pada lingkungan perusahaan sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja dengan semangat kerja yang tinggi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial ( $X_1$ ) dan K3 ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja (Y) karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika. Hal ini dapat diketahui dengan penilaian yang baik terhadap pemberian jaminan sosial dan budaya K3 yang diterapkan sehingga mendorong semangat kerja karyawan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang menjadi perhatian, antara lain:

4. Penelitian menggunakan metode non probability sampling, sehingga tidak semua karyawan di PT Kaltim Nusa Etika menjadi subyek dalam penelitian.
5. Variabel yang digunakan sebagai independen variabel hanya 2
6. Instrumen yang digunakan hanya kuisisioner, sehingga data hanya berasal dari hasil pengisian kuisisioner

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh jaminan sosial dan K3 terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Kaltim Nusa Etika, maka saran dalam penelitian sebagai berikut.

7. Hasil Uji  $R^2$  menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian selanjutnya, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena dengan semakin meningkat semangat kerja karyawan maka berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

## **5.4 Daftar Pustaka**

- Agus, D. (2014). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1).
- Alfatiyah, R., Bastuti, S., & Prasetyo, T. T. (2017). Analisis Pengaruh

Lingkungan Kerja Serta Jaminan Sosial Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Metode Regresi Linear Berganda Pada Pt. Delta Citra Mandiri. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).

Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. (Studi pada Karyawan

Bagian Produksi PT. *International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia* (IPMOMI) Paiton. *Thesis*. Universitas Brawijaya.

Apriani, F. (2014). Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Doctoral dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Pelatihan dan Pengembangan

Eko, W.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Harahap, L. M., & Tampubolon, A. R. (2017). Pengaruh Program Pensiun dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 3(2), 230-243.

Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Irawati, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT Macananjaya Cemerlang Klaten. *Doctoral dissertation*. Universitas Islam Indonesia.

Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Magrib, N. I. D. (2013). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. ABC Cabang Maluku). *Arika*, 7(1), 25-36.

Mangkunegara, A.A. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Moekijat. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.

Mutiara, P.S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mondy, R. W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Naibaho, L. (2015). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Petugas Operasional Pada Dinas Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Dinas Kota Bandung. *Thesis*. Universitas Widyatama Bandung.

Naning, R. (2011). *Perangkat Hukum Hubungan Perburuan (Industrial)*. Bandung: Alfabeta.

Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Novitasari, D. R. (2016). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Aquafarm Nusantara Klaten. *Doctoral dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Nuraini, A. (2020). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Pekerja Industri: *Literature Review. Thesis*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Pardede, S. D. (2019). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mitra Pratama Mandiri Jaya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(1), 1-22.

Prasetya, G. (2019). Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi Pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 Di Kota Pekanbaru. *Doctoral dissertation*. Universitas Islam Riau.

Prasetya, I., Prasetyo, I., & Budiarto, W. (2021). Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi Jaminan Sosial terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(3), 133-147.

Puryati, P. (2016). Analisis Pengaruh Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua terhadap Semangat Kerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Madiun. *Doctoral dissertation*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Romli, O., & Bahits, A. (2019). Kenyamanan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Semangat Kerja pada Pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Serang. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 32(1), 25-40.

Rumengan, D. S., Umboh, J. M. L., & Kandou, G. D. (2015). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pemanfaatan pelayanan kesehatan pada peserta BPJS kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kecamatan Mapanget Kota Manado. *Jikmu*, 5(2).

Rys, V. (2011). *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial: Kembali ke Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: Pustaka Alvabet.

Santoso, B. (2012). Implikasi Penerapan *Standar Social Accountability 8000* Terhadap Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja. *Thesis*. Universitas Pelita Harapan Surabaya.

Sastrawijaya, T. (2012). *Pencemaran Lingkungan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Simbolon, R. Y. B. (2019). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. *Thesis*. Universitas Sumatera Utara.

Sucipto, CD. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sugiyarmi, A. D. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Laboratorium Klinik

- Parahita Kota Yogyakarta). *Doctoral Dissertation*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Suyetno, A.R., Kasmiruddin. (2021) Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *JOM FISIP Vol. 8*.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tyas, A. A. W. P. (2011). Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. In *Forum Ilmiah* (Vol. 8, No. 3, pp. 217-223).
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winata, A. (2017). Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Rokan Hilir. *Doctoral dissertation*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

