

PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. LESTARI CEMERLANG SUKSES MEDAN

Immanuel Tarigan

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstract

PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan is a Bogasari product distributor. The purpose of this research is to analyze the level of significant influence of occupational health and salary toward work motivation at PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan partially and simultaneously.

The data is collected through questionnaire, interview, and documentation study. The data in this research uses validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination test, and hypothesis test.

The research result shows that partially, occupational health has positive significant influence towards work motivation at PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. Partially, salary has positive significant influence towards work motivation at PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. Simultaneously, occupational health and salary have positive significant towards work motivation at PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. In this research, salary has the dominant influence. The value of determination coefficient (Adjusted R Square) states that discipline and salary variable are able to explain employee career development for 0.798 or 79.8% and the rest 20.2% is influenced by other factors out of this.

Keywords: *Occupational health, Salary, Work motivation*

I. PENDAHULUAN

PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan merupakan distributor produk Bogasari. PT. Lestari Cemerlang Sukses berlokasi di Komplek Asia Raya P-37, Medan.

Motivasi kerja karyawan merupakan sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya adalah program kesehatan kerja. Bagi seorang karyawan, program kesehatan kerja di perusahaan tempatnya bekerja sangatlah penting. Bagi karyawan, program kesehatan kerja adalah harapan akan tersedianya jaminan kesehatan selama dia menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga seorang karyawan dapat bekerja maksimal tanpa adanya kekhawatiran pada kesehatannya.

Selain kesehatan kerja, gaji juga diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka akan bekerja lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, diketahui bahwa terjadi masalah pada motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari sikap kerja karyawan sehari-hari. Ada rasa bosan terhadap pekerjaan sekarang ini, karyawan terlihat sering meminta cuti, sering tidak hadir tanpa

keterangan, dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru, serta ada beberapa karyawan yang merasakan kurangnya pengakuan dari perusahaan atas keberadaan mereka di perusahaan ini.

Selanjutnya, peneliti juga menemukan fenomena adanya karyawan yang tidak mendapat kenaikan gaji pada karyawan yang berprestasi tinggi maupun yang tidak berprestasi. Mereka merasa dirinya kurang dihargai. Dengan kata lain, ada indikasi masalah dalam motivasi kerja karyawan di perusahaan ini. Sehubungan dengan turunnya motivasi kerja, peneliti menduga adanya keterkaitan kesehatan kerja terhadap penurunan motivasi kerja tersebut. Ada beberapa ruangan kantor yang memiliki ventilasi udara yang kurang baik sehingga terasa pengap. Bahkan ada ruangan kerja yang berdebu dan kurang terjaga kebersihannya. Artinya kondisi udara di dalam ruangan tidak memenuhi standar kesehatan yang baik.

Lebih lanjut lagi, peneliti mendapat informasi berupa keluhan sejumlah karyawan terhadap kebijakan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang tidak mendapat kenaikan gaji, bahkan ada karyawan baru yang mendapat gaji jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan lama yang memiliki posisi yang sama di perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang inilah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Kerja dan Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan Kerja

Hamali (2016:165) mengemukakan bahwa, “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.”

Suparyadi (2015:398) mendefinisikan “Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan.”

Ada sejumlah komponen dalam kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian. Kasmir (2016:267-268) menjelaskan bahwa komponen yang perlu dilakukan dalam hal kesehatan kerja yaitu:

1. Kondisi udara di ruangan

Artinya kondisi udara di dalam ruangan haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya. Misalnya panas atau dingin yang dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hal ini penting guna menjaga kesehatan karyawan, baik suhu badan, hidung, mata, ataupun yang lainnya. Kondisi udara ruangan yang tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan jatuh sakit.

2. Ventilasi ruangan

Artinya ada alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau peralatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar. Ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara akan menyebabkan sumpek dan menimbulkan berbagai penyakit.

3. Kebisingan

Artinya untuk ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara yang keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya. Peredam suara dapat dilakukan untuk ruangan atau peralatan yang digunakan karyawan. Kebisingan akan mengakibatkan telinga atau pendengaran karyawan menjadi terganggu.

4. Penerangan atau cahaya

Artinya setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Penerangan dapat dalam bentuk masuknya sinar matahari pada jam tertentu atau dapat menggunakan lampu penerangan yang cukup. Kekurangan penerangan atau cahaya

akan mengganggu kesehatan karyawan.

5. Tersedianya pembuangan kotoran limbah

Artinya perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan, termasuk kesehatan warga. Misalnya limbah yang dikeluarkan harus menyediakan peralatan pengolahan limbah terutama limbah yang berbahaya bagi kesehatan.

Gaji

Definisi gaji dikemukakan oleh Hamali (2016:80) yang menjelaskan bahwa, “Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.”

Priansa (2016:335) mengemukakan bahwa, “Gaji adalah suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.”

Darodjat (2015:184) menjelaskan bahwa, “Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.”

Bangun (2012:256) menjelaskan bahwa, “Gaji (*salary*) adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan.”

Hanggraeni (2012:140-141) mengemukakan bahwa secara umum ada 2 hal yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyusun sistem penggajian untuk para pekerjanya:

1. *Internal equity*

Internal equity menjamin bahwa pekerjaan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dibayar lebih besar dibandingkan pekerjaan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih rendah. *Internal equity* ini akan akan menjamin proses keadilan dan *fairness* di dalam perusahaan.

2. *External equity*

Yaitu besaran gaji dan upah yang diberikan untuk satu posisi/pekerjaan cukup kompetitif dibandingkan dengan posisi/pekerjaan yang serupa di pasar kerja atau di perusahaan lain. Tujuannya agar bisa menarik kandidat-kandidat terbaik untuk bekerja di perusahaan.

Indikator gaji menurut Mangkunegara (2017:86) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2. Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan bayaran individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4. Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

Motivasi Kerja

Badrudin (2013:191) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan.”

Priansa (2016:202) mengemukakan bahwa, “Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya.”

Menurut Sutarno (2012:101-102), “Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja setiap orang berbeda-beda. Oleh karena itu, sangat penting mengidentifikasi untuk mengetahui faktor-faktor setiap karyawan agar dapat ditentukan tindakan motivasi yang tepat.”

Lebih lanjut lagi, Sutarno (2012:102-104) menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan ada dua pendekatan yang dapat dilakukan yaitu:

a. Insentif finansial (*financial incentive*)

Peningkatan motivasi melalui penghargaan dalam bentuk finansial adalah metode yang paling umum ketika bisnis bergantung pada kuantitas output dari karyawan. Bagi karyawan yang terlibat dalam bagian produksi, kita bisa menerapkan sistem insentif berdasarkan unit yang dihasilkan. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan skema pembayaran komisi jika bisnis bergantung pada penjualan produk atau jasa melalui sarana penjualan pribadi melalui telepon, dari pintu ke pintu, dan lain-lain. Perusahaan juga dapat memberikan tunjangan dengan bukan meningkatkan upah atau gaji, tetapi dengan kemudahan dan fasilitas, seperti mobil perusahaan, kesehatan pribadi, atau pinjaman tanpa bunga. Imbalan ini sering dinilai lebih tinggi dari kenaikan upah atau gaji, dan dari sisi perusahaan tunjangan ini dinilai lebih murah. Selain itu, insentif finansial perusahaan juga dapat menawarkan bagian dari hasil keuntungan perusahaan, misalnya 5% dibagi kepada sejumlah karyawan. Insentif ini dapat mempengaruhi tim kerja dalam bisnis tetapi perusahaan akan melihat apakah karyawan mendapat manfaat dari karyawan orang lain jika mereka tidak terdorong untuk membantu meningkatkan efisiensi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa bagi hasil tidak mendorong seluruh karyawan meskipun sangat efektif bagi beberapa karyawan.

b. Insentif non-finansial (*non financial incentive*)

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan karyawan lebih banyak tanggung jawab sehingga mereka merasa kontribusi mereka lebih berharga dalam bisnis karena peran mereka sangat tinggi. Selanjutnya, perusahaan bisa menjanjikan kesempatan promosi jika mereka mencapai standar atau target tertentu.

Menurut Afandi (2016:18), dimensi dan indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
Indikator: a. Balas jasa
b. Kondisi kerja
c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.
Indikator: a. Prestasi kerja
b. Pengakuan dari atasan
c. Pekerjaan itu sendiri

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Lestari Cemerlang Sukses yang berlokasi di Komplek Asia Raya P-37, Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses sebanyak 37 orang. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan *sampling* jenuh karena jumlah populasi penelitian yang tidak besar. Dengan demikian, peneliti mengambil keseluruhan

anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebesar 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai loyalitas kerja, perencanaan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.
2. Kuesioner atau angket, dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan instruksi.
3. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data-data sehubungan dengan yang diperlukan dalam penelitian ini seperti data perusahaan yang berkaitan dengan topik penelitian serta sejumlah buku yang menjadi referensi penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Gunawan (2015:4) sumber pengambilan data dibedakan atas dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini juga dapat disebut sebagai data asli atau data baru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian yang terdahulu.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan untuk mencari tahu permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Sumber data sekunder berupa buku-buku teori yang digunakan sebagai referensi penelitian beserta dokumentasi-dokumentasi perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Ghozali (2013:52) menjelaskan bahwa “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47) menjelaskan bahwa “suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Uji Asumsi Klasik

Priyatno (2014:89) menjelaskan uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Menurut Sujarweni (2014:149),

“regeresi linear berganda merupakan regeresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.”

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

Dimana:

Y = variabel motivasi kerja

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = variabel kesehatan kerja

X₂ = variabel gaji

e = *Standard error* (tingkat kesalahan) 5%

Koefisien Determinasi

Siregar (2014:252) menjelaskan bahwa, “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).”

Item	Bivariate Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
X2.1	0,823	0,361	valid
X2.2	0,861	0,361	valid
X2.3	0,706	0,361	valid
X2.4	0,777	0,361	valid
X2.5	0,708	0,361	valid

Uji Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:161), “uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).”

Menurut Sujarweni (2015:162), “uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X₁, X₂, X₃) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).”

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan kepada 30 responden karyawan PT Halim Sari Gandum Medan. Hasil pengujian validitas variabel-variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X₁)

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel Kesehatan Kerja (X₁) tersebut *valid* untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai *Bivariate Pearson Correlation* > r_{tabel} (0,361).

Item	Bivariate Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
X1.1	0,828	0,361	valid
X1.2	0,699	0,361	valid
X1.3	0,783	0,361	valid
X1.4	0,769	0,361	valid
X1.5	0,708	0,361	valid

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Gaji (X₂)

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel Gaji (X₂) tersebut *valid* untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai *Bivariate Pearson Correlation* > r_{tabel} (0,361).

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item	Bivariate Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,758	0,361	valid

Y1.2	0,645	0,361	valid
Y1.3	0,686	0,361	valid
Y1.4	0,734	0,361	valid
Y1.5	0,686	0,361	valid
Y1.6	0,735	0,361	valid

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja (Y) tersebut *valid* untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai *Bivariate Pearson Correlation* > r_{tabel} (0,361).

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kesehatan Kerja (X ₁)	0,808	0,6	Reliabel
Gaji (X ₂)	0,827	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,796	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Hasil perhitungan reliabilitas kuesioner diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,808 untuk variabel Kesehatan Kerja (X₁) dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 item; 0,827 untuk variabel Gaji (X₂) dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 item; dan 0,796 untuk variabel Motivasi Kerja (Y) dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 item. Masing-masing nilai koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,6 sehingga variabel-variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28784103
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.087
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

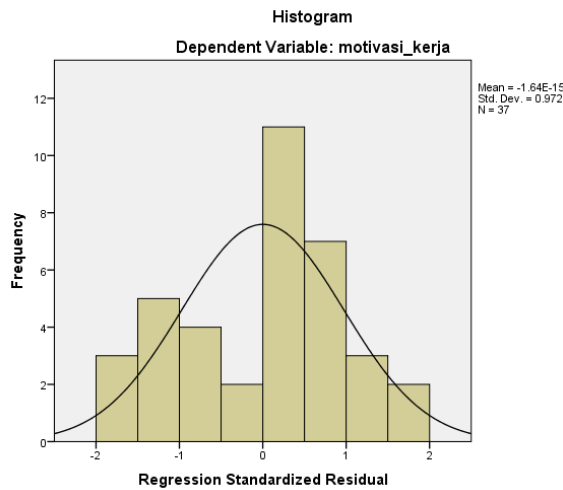
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Jika dilihat dari tabel di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah : sebesar 0,079 dan nilai

tersebut di atas persyaratan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi datanya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan jalan melihat grafik histogram yang berbentuk lonceng (distribusi normal) dan Normal P-Plot.

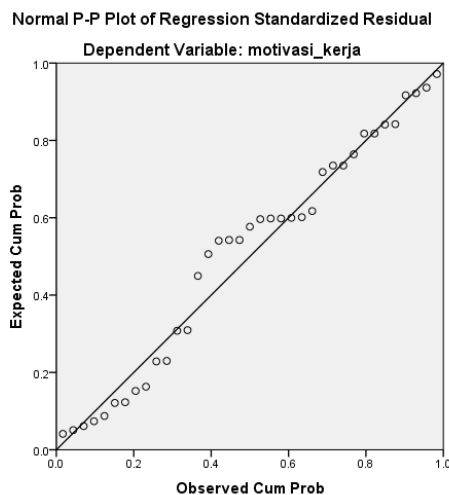


Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.1 Histogram

Berdasarkan gambar Histogram di atas, dapat dilihat bahwa kurva melengkung normal yaitu : simetris ke kanan serta ke kiri dari titik 0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya, uji normalitas juga dapat dilihat grafik Normal P-Plot pada gambar berikut ini:



Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.2 Normal P-Plot

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik atau data searah dan mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Variabel Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja

			Sig.
motivasi_	Between	(Combined)	.000
kerja	* Groups	Linearity	.000
kesehatan		Deviation	.075
_kerja		from	
		Linearity	
Within Groups			

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel di atas, nilai *linearity* yang diperoleh adalah : sebesar 0,000 dan nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai hubungan linear dengan variabel motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Variabel Gaji dan Motivasi Kerja

			Sig.
motivasi_	Between	(Combined)	.000
kerja	* Groups	Linearity	.000
gaji		Deviation	.304
		from	
		Linearity	
Within Groups			

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel di atas, nilai *linearity* yang diperoleh adalah : sebesar 0,000 dan nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaji mempunyai hubungan linear dengan variabel motivasi kerja karyawan.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

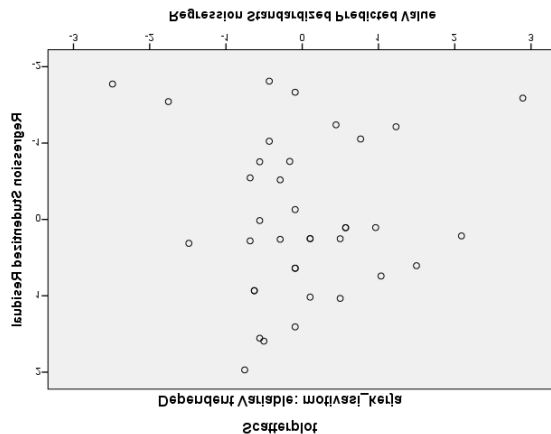
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
kesehatan_kerja	.461	2.169
	.461	2.169

a. Dependent Variable: motivasi_kerja

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai *tolerance* dari variabel Kesehatan Kerja dan Gaji adalah : 0,461 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan melihat semua nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel Kesehatan Kerja dan Gaji adalah : 2,169 dan nilai tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.3 Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Motivasi Kerja berdasarkan memasukkan variabel Kesehatan Kerja dan Gaji. Berikut ini adalah hasil pengujian menggunakan Uji Glejser:

Tabel 4.9 Uji Glejser

Model	Sig.
(Constant)	.011
kesehatan_kerja	.576
	.147

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi karena nilai signifikan (sig) Kesehatan Kerja adalah : 0,576 dan Gaji adalah : 0,147. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10 Uji Autokorelasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
	.798	.786	1.624

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel Durbin Watson menunjukkan bahwa dengan sampel sebesar 37 orang maka diperoleh nilai dL sebesar 1,3635 dan dU sebesar 1,5904.

Berdasarkan kalkulasi di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,624. Syarat tidak terjadinya autokorelasi adalah :

$$dU < d_{hitung} < 4 - dU$$

$$1,5904 < 1,624 < 4 - 1,5904$$

$$1,5904 < 1,624 < 2,4096$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terjadi autokorelasi.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.169	1.673
kesehatan_kerja	.503	.126
	.685	.154

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel di atas terlihat bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari perhitungannya adalah :

$$Y = 0,169 + 0,503 X_1 + 0,685 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,169 menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan meningkat secara konstan sebesar 0,169 jika tidak dipengaruhi variabel X_1 (Kesehatan Kerja) dan X_2 (Gaji).
2. Jika X_1 (Kesehatan Kerja) bertambah satu unit maka Y (Motivasi kerja) akan bertambah 0,503 unit dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
3. Jika X_2 (Gaji) bertambah satu unit maka Y (Motivasi kerja) akan bertambah 0,685 unit dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan pengolahan data tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja adalah gaji karena nilai koefisien regresinya lebih besar daripada variabel kesehatan kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
	.893 ^a	.798	.786

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) menyatakan bahwa variabel Kesehatan Kerja dan Gaji mampu menjelaskan Motivasi Kerja sebesar 0,798 atau 79,8% sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti : keselamatan kerja, pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.13 Uji t

Model	t	Sig.
-------	---	------

(Constant)	.101	.920
kesehatan_kerja	4.003	.000
	4.434	.000

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kesehatan Kerja, diperoleh $t_{hitung} (4,003) > t_{tabel} (2,032)$ serta nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan positif dari variabel Kesehatan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. Lalu, untuk variabel Gaji, diperoleh $t_{hitung} (4,434) > t_{tabel} (2,032)$ serta nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan positif dari variabel Gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan.

2. Uji F

Tabel 4.14 Uji F

Model	F	Sig.
Regression	66.970	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 66,970 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari $F_{hitung} (66,970) > F_{tabel} (3,28)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kesehatan Kerja dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan.

Pembahasan

Berdasarkan uji t, diketahui bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja di PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Kasmir (2016) yang menjelaskan bahwa karyawan yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan aktivitas kerjanya. Demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak sehat tentu tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya atau motivasinya menjadi lemah. Jadi motivasi kerja karyawan perlu terus dipupuk dan ditumbuhkan melalui peningkatan kesehatan secara terus-menerus. Ada beberapa ruangan kantor yang memiliki ventilasi udara yang kurang baik sehingga terasa pengap. Bahkan ada ruangan kerja yang berdebu dan kurang terjaga kebersihannya. Artinya kondisi udara di dalam ruangan tidak memenuhi standar kesehatan yang baik. Hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan.

Uji t juga menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja di PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Darmawan (2013) yang menjelaskan bahwa individu memberikan beragam kontribusi seperti : upaya, keahlian, kemampuan, waktu, kesetiaan, dan lain-lain untuk organisasi. Kontribusi-kontribusi ini diasumsikan akan memenuhi beragam kebutuhan dan keperluan organisasi. Karena organisasi merekrut seseorang berbasis keahliannya, wajar organisasi mengharapkan karyawan menggunakan keahlian tersebut saat bekerja nanti. Sebagai imbalan untuk kontribusi-kontribusi ini, organisasi memberikan insentif kepada individu. Insentif merupakan bagian penting program motivasi kerja maupun bagian pembentuk semangat kerja. Insentif-insentif seperti : gaji dan peluang pengembangan karier adalah balas jasa berwujud. Ada sejumlah karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan yang mengeluh tentang kebijakan pemberian gaji dari perusahaan yang tidak konsisten dalam pemberian kenaikan gaji setiap tahun dan juga

ketidakadilan pemberian gaji kepada karyawan lama dan karyawan baru. Masalah pemberian gaji ini menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun, karyawan menjadi malas dan bekerja kurang optimal.

Dari hasil kalkulasi uji F membuktikan bahwa kesehatan kerja dan gaji berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. Kesehatan kerja dan gaji mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 0,798 atau 79,8% sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti : keselamatan kerja, pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisa terhadap data-data yang diperoleh, peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan.
2. Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan.
3. Kesehatan kerja dan gaji berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan. Gaji dan keselamatan kerja mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 0,798 atau 79,8% sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti faktor keselamatan kerja, pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Saran

Berikut ini peneliti mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan hasil penelitian agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan mendatang:

1. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan faktor kesehatan kerja karyawan dengan memperhatikan kondisi udara di ruangan, menyediakan ventilasi ruangan yang cukup, mengurangi tingkat kebisingan, serta menyediakan pembuangan kotoran limbah yang memadai.
2. Sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan kebijakan pemberian gaji yang adil berdasarkan masa kerja karyawan di perusahaan.
3. Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh faktor lain terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan ini seperti faktor keselamatan kerja, pelatihan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen : Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Badrudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia : Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, Siti Al, dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Muhammad Ali. 2015. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen : Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuswana, Wowo Sunaryo. 2014. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mubarok, E. Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Retnowati, Nova, dan Muslichah Erma Widia. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: CV Karya Putra Darwati.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- . 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- . 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Suryabrata, Sumandi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutarno. 2012. *Serba-serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- . 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.