

PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT EKSPLORASI NUSA JAYA KABUPATEN MIMIKA

Edowardus Renyaan

Institut Jambatan Bulan

edwardrenyaan4@gmail.com

Habel Taime

Institut Jambatan Bulan

Habeltaime4@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of social security and work environment on employee morale at PT Eksplorasi Nusa Jaya, Mimika Regency. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 96 employees, while a sample of 47 respondents was selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and observations, and subsequently analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that social security has a positive and significant effect on employee morale. Similarly, the work environment also exhibits a positive and significant influence on employee morale. Simultaneously, both variables affect employee morale, as reflected by the F-test value of 49.575 and a significance value of 0.000, demonstrating that social security and work environment jointly have a positive and significant impact on employee morale. These findings reinforce the view that companies providing adequate social security and fostering a conducive work environment can enhance employee motivation and productivity.

Keywords: Social Security, Work Environment, Employee Morale, Multiple Linear Regression.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Eksplorasi Nusa Jaya Kabupaten Mimika. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 96 karyawan, sedangkan sampel diambil sebanyak 47 responden menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh terhadap semangat kerja dengan menunjukkan hasil nilai Uji F 49,575 dan nilai sig 0,000 yang artinya bahwa jaminan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

semangat kerja karyawan secara simultan/bersamaan, Temuan ini memperkuat pandangan bahwa perusahaan yang memberikan jaminan sosial memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Jaminan Sosial, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Regresi Linier Berganda

PENDAHULUAN

Perusahaan harus menggunakan semua potensi yang dimilikinya untuk membuahkan barang serta jasa yang mempunyai kualitas tinggi supaya dapat bersaing dalam rivalitas industri yang sangat kompetitif di berbagai sektor di era globalisasi ini. Dalam bisnis apapun, sumber daya manusia memainkan peran yang lebih krusial dalam mengelola, mengendalikan, serta memanfaatkan potensi non-manusia, terutama di perusahaan pertambangan. Dengan demikian, permasalahan yang berkaitan dengan karyawan menjadi aspek krusial yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

Menurut Irawan, et al, Tahun (2024:44) Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam menjaga keberlanjutan dan kesuksesan operasional perusahaan. Kompetensi, keterampilan, dan kualitas keseluruhan individu dalam organisasi sangat memengaruhi efektivitas pencapaian dan pencapaian tujuan perusahaan. Intinya, kekuatan perusahaan tidak hanya terletak pada strategi atau teknologinya, tetapi juga pada kemampuan kolektif dan dedikasi seluruh karyawannya. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi indikator penting yang berpengaruh langsung terhadap tingkat efektivitas pelaksanaan tugas serta produktivitas hasil kerja yang dicapai.

Kondisi psikologis seseorang yang tercermin melalui semangat kerja pada dasarnya dapat diidentifikasi dari sejauh mana tingkat antusiasme, komitmen, serta loyalitas yang ditunjukkan terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan tempat ia bernaung. Individu yang memiliki semangat kerja tinggi umumnya menampilkan perilaku yang lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menunjukkan produktivitas yang konsisten, serta memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Sebaliknya, apabila semangat kerja berada pada tingkat rendah, hal tersebut berpotensi menimbulkan penurunan kinerja tidak hanya pada level individu, tetapi juga dapat berdampak pada efektivitas kinerja tim dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), jaminan sosial didefinisikan sebagai upaya perlindungan yang dirancang untuk menjamin setiap peserta mampu memenuhi kebutuhan dasarnya dan mempertahankan standar hidup yang layak. Program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh perusahaan—yang mencakup perlindungan terhadap potensi

risiko seperti penyakit, kecelakaan kerja, dan pensiun—mewakili lebih dari sekadar kewajiban organisasi terhadap karyawan. Program ini juga berfungsi sebagai perangkat strategis yang menumbuhkan rasa aman, stabilitas, dan kesejahteraan yang lebih baik di antara pekerja, sehingga meningkatkan moral dan produktivitas dalam organisasi. Apabila karyawan merasa memperoleh perlindungan yang layak serta mendapat perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan mereka, maka hal tersebut secara langsung akan meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, serta mendorong tumbuhnya semangat kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Negara telah menetapkan dasar hukum perlindungan tenaga kerja yaitu pada pasal Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap Warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28 ayat D (1) UUD 1945 “Setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. UU No 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No 2/2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan hubungan Industiral”.

Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 1997 Pengelohan Lingkungan Hidup pada Pasal 3 tentang Asas, Tujuan, dan Sasaran berbunyi “Pengelolaan lingkungan hidup yang diselenggarakan dengan asas tanggung jawab negara, asas berkelanjutan, dan asas manfaat bertujuan untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan hidup dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.”

Program jaminan sosial serta penciptaan lingkungan bagi pekerja aman serta sehat ujungnya diharapkan dapat berdampak positif pada semangat kerja dan karyawan lebih produktif. Dalam konteks ini, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menegaskan bahwa jaminan sosial merupakan komponen vital perlindungan sosial. Tujuan utamanya adalah menjamin setiap warga negara memiliki akses terhadap dukungan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mempertahankan standar hidup yang layak. Undang-undang ini menegaskan tanggung jawab pemerintah dalam menciptakan sistem yang memajukan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh anggota masyarakat. Berdasarkan penjelasan Sastrohadiwiryono (2002:235), jaminan sosial mengacu pada suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja melalui kompensasi finansial yang berfungsi sebagai pengganti sebagian atas pendapatan yang hilang atau berkurang akibat keadaan atau kejadian tertentu yang memengaruhi pekerja. Jaminan sosial juga mencakup layanan yang ditawarkan untuk mendukung pekerja dalam menghadapi kondisi tersebut. Sementara itu, menurut Siagian (2008:128), jaminan sosial merupakan program kesejahteraan yang dirancang bagi pekerja untuk menjamin rasa aman dan nyaman sekaligus meminimalkan potensi risiko yang mungkin timbul

selama masa kerja mereka. Intinya, kedua perspektif tersebut menekankan bahwa jaminan sosial memainkan peran krusial dalam menjaga kesejahteraan dan stabilitas pekerja, baik secara finansial maupun psikologis, di tengah berbagai tantangan di tempat kerja.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja mencakup semua kondisi dan keadaan di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas—baik aspek fisik, seperti tata letak dan peralatan kantor, maupun elemen non-fisik, seperti hubungan, budaya, dan atmosfer. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk sikap, motivasi, dan hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dan suportif tidak hanya meningkatkan antusiasme dan moral, tetapi juga menumbuhkan loyalitas yang lebih kuat dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk (bising, panas, penuh konflik) dapat menurunkan motivasi, menimbulkan stress, dan memperbesar turnover karyawan. Dalam hal ini Undang-undang dan peraturan terkait lingkungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 ayat (1), menetapkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan dalam beberapa aspek utama: keselamatan dan kesehatan kerja, integritas moral dan etika, serta perlakuan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta selaras dengan ajaran agama. Ketentuan ini menyiratkan bahwa pemberi kerja memiliki tanggung jawab hukum untuk menciptakan dan memelihara tempat kerja yang aman, sehat, dan kondusif bagi kesejahteraan pekerjaannya secara keseluruhan. Intinya, peraturan tersebut menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman dan terhormat bukan sekadar hak istimewa, melainkan hak asasi setiap pekerja. Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerjaan seorang karyawan, termasuk peralatan, material, lingkungan fisik, dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini secara kolektif memengaruhi cara seseorang menjalankan tugasnya. Demikian pula, Nitisemito (2001:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai setiap aspek dalam lingkungan pekerja yang berpotensi memengaruhi perilaku, motivasi, dan efektivitas mereka dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Intinya, kedua perspektif tersebut menekankan bahwa lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja dan produktivitas karyawan.

Hal ini tercermin dari insiden kecelakaan kerja yang masih terjadi, seperti pada tahun 2025 di area PT Freeport Indonesia MP57, di mana karyawan bekerja di ketinggian menggunakan benda tajam. Di lokasi serupa, PT Eksplorasi Nusa Jaya juga mengalami kasus cedera akibat kelalaian karyawan, dimana benda asing masuk ke mata seorang pekerja. Insiden ini tidak hanya mengakibatkan cedera ringan, tetapi juga menghambat proses produksi selama beberapa hari. Fenomena ini memperlihatkan dua faktor kunci penyebab kecelakaan kerja: (1) faktor manusia, seperti ketidakdisiplinan dalam menerapkan prosuder K3, dan (2) faktor lingkungan

kerja, seperti kurangnya pengawasan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) atau kondisi kerja yang berisiko. Kedua faktor ini sejalan dengan teori Husni yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja sering kali dipicu oleh interaksi antara kelaian individu dan lingkungan kerja yang tidak aman. Dampak tidak hanya pada penurunan produktivitas, tetapi juga pada menurunnya semangat kerja karyawan akibat rasa tidak aman. Oleh karena itu, insiden ini menjadi bukti nyata urgensi penelitian tentang semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta jaminan sosial karyawan, khususnya di sektor pertambangan seperti PT Eksplorasi Nusa Jaya, yang rentan terhadap risiko operasional tinggi.

Secara garis besar, kecelakaan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu aktivitas manusia dan kondisi lingkungan kerja. Faktor manusia biasanya berkaitan dengan perilaku berisiko yang dilakukan oleh karyawan, misalnya tindakan yang secara sadar melanggar prosedur keselamatan yang telah ditetapkan, kelalaian dalam bekerja, maupun keterbatasan kemampuan individu dalam mengoperasikan peralatan kerja. Sementara itu, faktor lingkungan merujuk pada berbagai kondisi fisik yang berpotensi membahayakan, seperti penggunaan mesin, peralatan, atau infrastruktur yang tidak memenuhi standar keamanan. Walaupun kedua variabel tersebut sama-sama berkontribusi, faktor manusia cenderung memiliki peran yang lebih dominan dalam memicu terjadinya kecelakaan kerja, sebab karyawan merupakan pihak yang paling intensif berinteraksi dengan peralatan dan fasilitas perusahaan, sehingga potensi kesalahan maupun kelalaian lebih besar muncul dari aspek tersebut.

Pada sisi lain, tingkat produktivitas karyawan yang paling tinggi meliputi jaminan asuransi kesehatan bagi karyawan, kondisi lingkungan kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang membentuk program kesehatan dan keselamatan kerja PT Eksplorasi Nusa Jaya. Elemen-elemen kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain adalah fasilitas produksi, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang kondusif. Sastrohadiwiryo (2002:235) Jaminan sosial berfungsi sebagai sistem perlindungan yang dirancang untuk mendukung pekerja dengan menawarkan kompensasi finansial yang menggantikan sebagian pendapatan yang hilang atau berkurang akibat kondisi atau insiden tertentu yang memengaruhi mereka. Selain tunjangan moneter, jaminan sosial juga mencakup berbagai layanan yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan stabilitas pekerja ketika mereka menghadapi risiko seperti sakit, kecelakaan kerja, atau pengangguran.

Motivasi penulis dalam melakukan investigasi ilmiah mengenai imbas jaminan sosial dan tempat kerja pada semangat kerja pegawai didukung oleh penjelasan yang tercapai disampaikan pada latar belakang. Berdasarkan studi ini, peneliti mengusung judul skripsi ini, yaitu “Pengaruh Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Eksplorasi Nusa Jaya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini termasuk kedalam penelitian Asosiatif. penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) yaitu dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Explorasi Nusa Jaya.

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Explorasi Nusa Jaya yang terletak di Basecamp Timika MP28 dan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan elemen yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu semangat kerja karyawan di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Populasi penelitian terdiri atas 96 karyawan yang berfungsi sebagai responden karena mereka diminta memberikan jawaban atas kuesioner yang disebar. Selain itu, populasi objek penelitian mencakup seluruh pengaruh jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto dalam Amin dkk. (2023:20). Dengan tingkat kesalahan 10% ($e = 0,1$), jumlah sampel yang diperlukan adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$= \frac{96}{1 + 96 (0,1)^2} = \frac{96}{1 + 96 \cdot 0,01} = \frac{96}{1 + 0,96} = \frac{96}{1,96} = \frac{96}{2,05} = 47$$

Keterangan:

S = Jumlah sampel minimal yang dibutuhkan

N = Jumlah total populasi

e = Tingkat kesalahan (ditetapkan 0,1 atau 10%)

Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 responden yang dipilih secara acak.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk angka sehingga memungkinkan dilakukan analisis statistik. Menurut Suriasumantri (Ali dkk., 2022), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang memanfaatkan pengukuran objektif untuk memahami fenomena yang diteliti.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian diperoleh dari sumber primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari responden. Dalam hal ini, karyawan PT

Eksplorasi Nusa Jaya menjadi sumber utama melalui pengisian kuesioner yang disiapkan peneliti untuk dianalisis lebih lanjut.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode, yaitu observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan objek penelitian di PT Eksplorasi Nusa Jaya sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai situasi di lapangan. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui kuesioner, yaitu dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada para responden. Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih terstruktur dan sesuai dengan variabel penelitian yang dianalisis.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi catatan observasi dan daftar kuesioner. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung berbagai aspek yang terkait dengan objek penelitian, seperti perilaku, proses kerja, dan situasi di lapangan, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang nyata sesuai dengan kondisi sebenarnya. Selain itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden. Melalui kuesioner ini, peneliti mendapatkan informasi mengenai pengalaman, sikap, serta pendapat karyawan yang relevan dengan variabel penelitian.

Instrumen Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah Teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Dalam penelitian ini perhitungan statistic menggunakan model analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1B_1 + B_2X_2 + B_3 X_3 + e$$

Keterangan:

a = konstanta

b₂X₂ = Koefisien regresi

Y₁ = Semangat Kerja

X₁ = Jaminan Sosial

X₂ = Lingkungan kerja

e = Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

a. Uji Validitas

Nilai r table pada $n = 47$ dan Tingkat $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,220. Berlandaskan nilai yang didapatkan dari studi ini, maka dasar yang ditetapkan dalam uji validitas. Uraianya meliputi:

- Item pernyataan dianggap valid jika r hitung melebihi r tabel (0,220).
- jika r tabel (0,220) lebih besar dari r hitung. Akibatnya, item pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Jaminan Sosial	X1.1	0,734	0,220	Valid
		X1.2	0,802	0,220	Valid
		X1.3	0,713	0,220	Valid
		X1.4	0,678	0,220	Valid
		X1.5	0,765	0,220	Valid
2	Lingkungan Kerja	X2.1	0,681	0,220	Valid
		X2.2	0,752	0,220	Valid
		X2.3	0,722	0,220	Valid
		X2.4	0,695	0,220	Valid
		X2.5	0,589	0,220	Valid
3	Semangat Kerja Karyawan	Y.1	0,659	0,220	Valid
		Y.2	0,749	0,220	Valid
		Y.3	0,773	0,220	Valid
		Y.4	0,738	0,220	Valid
		Y.5	0,777	0,220	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Setiap item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ t tabel, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan untuk variabel Jaminan Sosial, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja merupakan dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian yang digunakan untuk uji reliabilitas meliputi:

- Item pernyataan dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.
- Item pernyataan dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Jaminan Sosial	0,792	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,720	Reliabel
Semangat Kerja Karyawan	0,793	Reliabel

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Terlihat dari Tabel 2 di atas bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's *Alpha* lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa faktor semangat kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial memiliki item-item pertanyaan yang dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

KETERANGAN		NILAI
N		47
Normal Parameter	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,98
	Absolute	0,60
Normal Parameter	Positive	0,60
	Negative	-0,56
Test Statistic		0,60
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian terdistribusi secara normal berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, dimana nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.436	1.876		1.831	.071		
Jaminan Sosial	.524	.081	.553	6.473	.000	.777	1.287
Lingkungan Kerja	.337	.093	.309	3.616	.001	.777	1.287

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Nilai toleransi dan VIF dari variabel Jaminan Sosial (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) masing-masing sebesar 0,777 dan 1,287 sesuai dengan nilai uji analisis

seperti Tabel 4. Hal ini mengindikasikan bahwasannya tidak terjadi gangguan multikolinearitas karena semua nilai *tolerance* yang diperoleh memiliki nilai VIF di bawah 10 dan lebih dari 0,1.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.449	1.007		4.418	.000
	Jaminan Sosial	-.039	.043	-.111	-.903	.369
	Lingkungan Kerja	-.098	.050	-.240	-1.955	.054

a. Dependent Variable: abs_residual

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Dari nilai uji heteroskedastisitas pada Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini karena nilai sig untuk variabel Jminan Sosial (X₁) sebesar 0,369 lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05).

d. Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.436	1.876		1.831	.071
Jaminan Sosial	.524	.081	.553	6.473	.000
Lingkungan Kerja	.337	.093	.309	3.616	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Menurut hasil analisis pada Tabel 6, Berikut ini adalah persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = 3,436 + 0,524X_1 + 0,337X_2$$

Persamaan regresi linier berganda yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa:

- Semangat Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,436 jika semua variabel independen, khususnya Jaminan Sosial (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), dianggap konstan atau sama dengan 0..

- b. Jika variabel lain tetap dan variabel Jaminan Sosial (X_1) naik satu satuan, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,524 satuan, sesuai dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,524.
- c. Semangat Kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,337 satuan apabila variabel Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan semua variabel lainnya tetap, sesuai dengan koefisien regresi variabel tersebut yang bernilai positif sebesar 0,337.

e. Uji Parsial

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.436	1.876		1.831	.071
Jaminan Sosial	.524	.081	.553	6.473	.000
Lingkungan Kerja	.337	.093	.309	3.616	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Output SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- a. Variabel jaminan sosial (X_1) memiliki nilai sig 0,000 > 0,05 dan koefisien 0,524 yang artinya bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai sig 0,001 > 0,05 dan koefisien 0,337 yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan.

f. Uji Simultan

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.326	2	198.663	49.575	.000 ^b
	Residual	308.562	77	4.007		
	Total	705.887	79			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Pada tabel 8 menunjukan bahwa nilai sig $0,000 > 0,05$ yang artinya bahwa jaminan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

g. Koefisien Determinasi (R-square)

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.552	2.002
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial				

Sumber: Data Diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, variabel Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja memiliki nilai R-square 0,563 atau 56,3%. Yang artinya bahwa jaminan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 56,3% terhadap semangat kerja sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Berikut ini disajikan hasil pengujian hipotesis yang menjadi inti dari penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh jaminan sosial dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

- a. Jaminan sosial berpengaruh, positif terhadap semangat kerja karyawan PT Eksplorasi Nusa Jaya. Berdasarkan hasil analisis bahwa, Jaminan sosial memiliki signifikansi 0,000 dengan koefisien 0,524 yang berarti Jaminan sosial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Eksplorasi Nusa Jaya. Berdasarkan hasil analisis bahwa Lingkungan kerja memiliki signifikansi 0,001 dengan koefisien 0,337 yang berarti Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.
- c. Jaminan sosial dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Eksplorasi Nusa Jaya secara bersamaan (*simultan*). Berdasarkan hasil analisis uji F bahwa Jaminan sosial dan Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti jaminan sosial dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan secara bersamaan (*simultan*), dengan demikian hipotesis diterima.

Pembahasan Hasil Analisis

a. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel jaminan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan cakupan jaminan sosial yang diberikan perusahaan berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi, antusiasme, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengaruh ini tidak hanya bersifat parsial, tetapi juga konsisten ketika dianalisis secara simultan bersama variabel lingkungan kerja, yang semakin mengukuhkan peran jaminan sosial sebagai salah satu faktor kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang bersemangat dan berdedikasi tinggi.

Secara lebih mendalam, pengaruh jaminan sosial terhadap semangat kerja dapat dijelaskan melalui peran masing-masing indikator yang membangun variabel tersebut. Indikator yang paling dominan dalam variabel jaminan sosial adalah jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Dominasi ini disebabkan oleh sifat kedua jaminan ini yang langsung bersentuhan dengan kebutuhan dasar karyawan, yaitu rasa aman secara fisik dan kesehatan. Dalam konteks PT Eksplorasi Nusa Jaya yang bergerak di bidang eksplorasi pertambangan dengan risiko operasional yang tinggi, kepastian perlindungan dari kecelakaan kerja dan akses layanan kesehatan yang memadai menciptakan psychological safety yang membuat karyawan merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja. Ketika karyawan yakin bahwa perusahaan memberikan perlindungan menyeluruh terhadap risiko yang mungkin mereka hadapi, maka timbul rasa percaya dan loyalitas yang pada akhirnya mendorong peningkatan semangat kerja.

Sementara itu, indikator jaminan sosial lainnya seperti jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK), dan jaminan pensiun juga memiliki kontribusi yang tidak kalah penting, meskipun pengaruhnya lebih bersifat jangka panjang. Jaminan-jaminan ini berfungsi sebagai bentuk kepastian masa depan bagi karyawan. Dengan adanya jaminan hari tua dan pensiun, karyawan dapat bekerja dengan pikiran yang lebih tenang karena mereka memiliki keyakinan bahwa kehidupan mereka setelah masa kerja akan terjamin. Hal ini mengurangi kecemasan akan ketidakpastian ekonomi di masa depan dan membuat mereka lebih berkonsentrasi pada kontribusi yang dapat diberikan kepada perusahaan saat ini. Jaminan kematian, di sisi lain, meskipun tidak langsung menyentuh karyawan yang bersangkutan, memberikan rasa aman bagi keluarga mereka. Kepastian bahwa keluarga akan terlindungi secara finansial jika terjadi hal yang tidak diinginkan menciptakan ketenangan batin yang turut memengaruhi semangat dan produktivitas kerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams. Teori ini menyatakan bahwa motivasi kerja

seseorang dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam hubungan antara input (usaha yang diberikan) dan outcome (imbalan yang diterima). Jaminan sosial, dalam konteks ini, merupakan bagian dari outcome yang dinilai oleh karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan jaminan sosial yang memadai dan adil—sebanding dengan usaha dan risiko yang mereka tanggung—maka muncul persepsi positif terhadap organisasi. Persepsi ini mendorong timbulnya semangat kerja yang tinggi sebagai bentuk balasan atas perlakuan adil yang mereka terima. Sebaliknya, ketidakadaan atau ketidakcukupan jaminan sosial dapat memicu perasaan tidak adil yang berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen kerja.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil studi-studi terdahulu yang tercantum dalam lampiran. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Demikian pula, Yudianto (2022) menemukan bahwa jaminan sosial berperan penting dalam menciptakan rasa aman yang menjadi dasar bagi tumbuhnya motivasi kerja. Meskipun terdapat variasi dalam konteks penelitian—seperti studi di Bandar Udara Notohadinegoro Jember yang tidak menemukan pengaruh signifikan—perbedaan tersebut justru menggarisbawahi pentingnya menyesuaikan program jaminan sosial dengan karakteristik dan kebutuhan spesifik karyawan di setiap organisasi. Dalam konteks PT Eksplorasi Nusa Jaya, yang beroperasi di sektor berisiko tinggi, kebutuhan akan jaminan sosial yang komprehensif menjadi lebih krusial.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya bagi perusahaan untuk tidak hanya memenuhi kewajiban legal dalam penyediaan jaminan sosial, tetapi juga memastikan bahwa program yang ditawarkan relevan dengan kebutuhan nyata karyawan. Sosialisasi yang jelas dan berkelanjutan mengenai manfaat serta tata cara pengaksesan setiap jenis jaminan sosial perlu ditingkatkan agar karyawan benar-benar menyadari dan merasakan manfaatnya. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap cakupan dan kualitas jaminan sosial, khususnya yang berkaitan dengan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, mengingat tingginya dampak kedua indikator ini terhadap semangat kerja. Dengan demikian, jaminan sosial tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kewajiban, tetapi juga sebagai investasi strategis dalam membangun tenaga kerja yang loyal, produktif, dan berkomitmen tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial memainkan peran yang sangat strategis dalam membentuk semangat kerja karyawan di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Melalui mekanisme pemenuhan rasa aman, keadilan, dan kepastian masa depan, jaminan sosial tidak hanya memengaruhi aspek material melainkan juga aspek psikologis karyawan. Temuan ini tidak hanya relevan dengan teori motivasi klasik seperti Teori Keadilan, tetapi juga didukung oleh bukti empiris dari penelitian

terdahulu. Oleh karena itu, upaya perbaikan dan optimalisasi program jaminan sosial layak menjadi prioritas perusahaan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan semangat dan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap moral karyawan di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fisik dan non-fisik tempat kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan motivasi, antusiasme, dan rasa komitmen karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Lingkungan yang suportif dan terstruktur dengan baik tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan dedikasi yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. Pengaruh ini tidak hanya bersifat parsial, tetapi juga konsisten ketika dianalisis secara simultan dengan variabel jaminan sosial, yang semakin mengukuhkan peran lingkungan kerja sebagai faktor penentu dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan bersemangat tinggi.

Secara lebih mendalam, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat dijelaskan melalui peran masing-masing indikator yang membangun variabel tersebut. Indikator yang paling dominan dalam variabel lingkungan kerja adalah aspek keamanan kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja. Dominasi ini sangat logis mengingat karakteristik operasional PT Eksplorasi Nusa Jaya yang bergerak di bidang eksplorasi pertambangan dengan tingkat risiko kerja yang tinggi. Ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai, prosedur keselamatan yang jelas, dan peralatan kerja yang lengkap menciptakan rasa aman secara psikologis bagi karyawan. Ketika karyawan merasa terlindungi dari potensi bahaya dan didukung dengan sarana kerja yang memadai, mereka dapat berkonsentrasi penuh pada pelaksanaan tugas tanpa dibebani kekhawatiran akan keselamatan diri. Kondisi ini secara langsung mendorong peningkatan semangat kerja, kepercayaan diri, dan produktivitas.

Sementara itu, indikator lingkungan kerja lainnya seperti kebersihan area kerja, sirkulasi udara, penerangan, dan hubungan antar rekan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan meskipun dalam proporsi yang berbeda. Lingkungan fisik yang bersih, nyaman, dan sehat—didukung oleh sirkulasi udara dan pencahayaan yang memadai—secara langsung mempengaruhi kondisi fisiologis karyawan. Suasana kerja yang nyaman dapat mengurangi kelelahan fisik, meningkatkan konsentrasi, dan mencegah stres, yang pada akhirnya berdampak positif pada semangat kerja. Di sisi non-fisik, hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan antara atasan-bawahan menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan kerja sama tim yang solid akan memperkuat ikatan sosial dalam organisasi, meningkatkan rasa

memiliki, dan pada akhirnya memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan Nitisemito dan Sedarmayanti yang dikutip dalam penelitian ini. Berdasarkan perspektif Nitisemito, lingkungan kerja mencakup semua kondisi eksternal dan faktor-faktor sekitar yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Sementara itu, Sedarmayanti menguraikan lebih lanjut dengan membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori utama—elemen fisik dan non-fisik. Kedua dimensi tersebut saling terkait dan secara kolektif membentuk kinerja, motivasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Teori ini mendapatkan konfirmasinya dalam temuan penelitian ini, dimana baik aspek fisik seperti keamanan kerja dan perlengkapan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan kerja, sama-sama berkontribusi dalam membentuk semangat kerja karyawan. Dalam konteks yang lebih luas, temuan ini juga memperkuat prinsip Teori Keadilan (Equity Theory) dimana lingkungan kerja yang baik merupakan bagian dari outcome yang diharapkan karyawan sebagai timbal balik atas input yang mereka berikan.

Temuan penelitian ini juga mendapatkan dukungan empiris dari berbagai penelitian terdahulu yang tercantum dalam lampiran. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nursyafriani (2019) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral pegawai. Senada dengan itu, Yudianto (2022) menegaskan bahwa suasana tempat kerja yang suportif dan positif dapat menumbuhkan kenyamanan dan motivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Lebih lanjut, Alfaranti (2011) memperkuat temuan ini dengan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap moral pegawai, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Konsistensi hasil penelitian ini di berbagai studi dan institusi menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan moral pegawai dapat diterapkan secara luas, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda-beda, tergantung pada karakteristik dan budaya unik masing-masing organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan berkelanjutan pada aspek fisik lingkungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Pemeliharaan rutin terhadap peralatan kerja, penyediaan APD yang memadai, dan penegakan disiplin prosedur K3 harus menjadi perhatian utama. Di sisi lain, pengembangan lingkungan non-fisik melalui pembinaan budaya kerja kolaboratif, peningkatan komunikasi internal, dan penguatan hubungan interpersonal tidak kalah pentingnya. Program team building, forum diskusi karyawan, dan sistem umpan

balik yang konstruktif dapat menjadi instrumen efektif untuk memperkuat aspek sosial-psikologis dalam lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran yang strategis dan multidimensional dalam membentuk semangat kerja karyawan di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Melalui penciptaan kondisi fisik yang aman dan nyaman, serta pengembangan iklim non-fisik yang harmonis dan kolaboratif, perusahaan dapat membangun fondasi yang kuat untuk peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini tidak hanya relevan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga didukung oleh bukti-bukti empiris dari berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam perbaikan dan optimalisasi lingkungan kerja baik aspek fisik maupun non-fisik layak menjadi prioritas strategis perusahaan dalam membangun tenaga kerja yang bersemangat, berkomitmen, dan berkinerja tinggi.

c. Pengaruh Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Secara (Simultan) Bersamaan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling melengkapi dan memperkuat dalam menciptakan kondisi psikologis dan sosial yang optimal bagi tumbuhnya motivasi dan komitmen kerja. Interaksi antara kepastian perlindungan sosial dan kenyamanan lingkungan kerja menciptakan sinergi yang menghasilkan dampak lebih besar dibandingkan jika masing-masing variabel bekerja secara independen.

Secara lebih mendalam, pengaruh simultan ini dapat dijelaskan melalui peran indikator dominan dari masing-masing variabel. Dari variabel jaminan sosial, jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan muncul sebagai kontributor utama, sementara dari variabel lingkungan kerja, aspek keamanan kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja mendominasi. Kombinasi keempat indikator ini membentuk suatu sistem perlindungan menyeluruh yang mencakup baik aspek preventif (melalui lingkungan kerja yang aman) maupun kuratif (melalui jaminan sosial). Dalam konteks PT Eksplorasi Nusa Jaya yang beroperasi di sektor berisiko tinggi, karyawan tidak hanya membutuhkan lingkungan kerja yang aman untuk mencegah kecelakaan, tetapi juga jaminan sosial yang memadai sebagai proteksi jika terjadi hal yang tidak diinginkan. Komplemenitas inilah yang menciptakan rasa aman secara komprehensif, baik secara fisik maupun psikologis, yang menjadi fondasi bagi tumbuhnya semangat kerja yang tinggi.

Sementara itu, indikator pendukung dari kedua variabel juga saling berinteraksi dalam mendukung peningkatan semangat kerja. Jaminan hari tua dan pensiun dari variabel jaminan sosial berkolaborasi dengan hubungan harmonis antar

karyawan dari variabel lingkungan kerja dalam menciptakan persepsi tentang masa depan yang jelas dan menyenangkan. Karyawan tidak hanya merasa terjamin secara finansial di masa tua, tetapi juga memiliki ikatan sosial yang kuat dengan rekan kerja, yang membuat mereka termotivasi untuk bertahan dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan. Demikian pula, jaminan kematian memberikan ketenangan pikiran mengenai masa depan keluarga, sementara kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman (sirkulasi udara, penerangan, kebersihan) memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dalam kondisi optimal tanpa gangguan kesehatan.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat dan memperluas aplikasi Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams. Dalam perspektif yang lebih komprehensif, karyawan menilai kelayakan imbalan tidak hanya dari segi finansial, tetapi juga dari perlindungan sosial dan kondisi kerja yang mereka terima. Ketika perusahaan memberikan paket kompensasi yang meliputi jaminan sosial yang komprehensif dan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan mempersepsikan adanya keseimbangan antara input yang mereka berikan (usaha, waktu, dedikasi) dengan outcome yang mereka terima. Persepsi keadilan inilah yang memicu timbulnya semangat kerja sebagai bentuk reciprocal action terhadap perlakuan perusahaan yang dianggap adil dan proporsional.

Temuan tentang pengaruh simultan ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang tercantum dalam lampiran. Prasetya (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa reputasi perusahaan dan kompensasi jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja melalui peningkatan semangat kerja karyawan. Demikian pula Nursyafriani (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dikombinasikan dengan faktor lain mampu menciptakan dampak yang lebih signifikan terhadap semangat kerja. Bahkan Juaraidi (2024) dalam penelitiannya yang mengintegrasikan K3, lingkungan kerja, dan motivasi menemukan bahwa pendekatan komprehensif menghasilkan penjelasan yang lebih baik terhadap variasi kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan parsial dalam mengelola sumber daya manusia kurang memadai untuk menciptakan semangat kerja yang optimal.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya pendekatan sistemik dan terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Eksplorasi Nusa Jaya. Perusahaan perlu merancang program yang secara simultan memperbaiki aspek jaminan sosial dan lingkungan kerja, dengan mempertimbangkan keterkaitan antar indikator di dalamnya. Misalnya, program peningkatan keselamatan kerja (lingkungan fisik) harus diiringi dengan sosialisasi tentang manfaat jaminan kecelakaan kerja (jaminan sosial). Demikian pula, perbaikan hubungan kerja (lingkungan non-fisik) dapat dikombinasikan dengan

program pemahaman tentang jaminan hari tua. Integrasi ini akan menciptakan efek sinergis yang memperkuat dampak positif terhadap semangat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa interaksi antara jaminan sosial dan lingkungan kerja menciptakan suatu ekosistem kerja yang komprehensif dalam membentuk semangat kerja karyawan. Pendekatan simultan terhadap kedua variabel ini terbukti lebih efektif dibandingkan intervensi parsial, karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang bersifat multidimensi - baik fisik maupun psikologis, jangka pendek maupun jangka panjang. Temuan ini tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga memiliki validitas empiris yang didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi, yang memadukan aspek jaminan sosial dan perbaikan lingkungan kerja, layak menjadi prioritas strategis perusahaan dalam membangun tenaga kerja yang bersemangat, produktif, dan berkomitmen tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka Kesimpulan yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan Sosial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien 0,524 dengan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas jaminan sosial khususnya jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan secara langsung meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Koefisien sebesar 0,337 dengan signifikansi 0,001 membuktikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung perlengkapan yang memadai turut mendorong peningkatan semangat kerja.
- c. Berdasarkan hasil analisis uji F bahwa Jaminan sosial (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti jaminan sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan (Y) secara bersamaan (simultan)

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaranti, Budi Ariesta. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning Ii Pt. Sinar Pantja Djaja Pan Asia Group Semarang.
- Chrisnasari, Jessica. (2016). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). Jurnal Administrasi Bisnis.
- Juaraidi, (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K_3) Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung

- Muara Kaman. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis. (7)1. Doi:10.61509/luxicm7181
- Lutfi, Sohibul. (2018). Pengaruh Semangat Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantorcamat Somba Opu Kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Maulana, Ibnu Fikri. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Utama Telaga Baru Tanjungpinang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Pembangunan Tanjungpinang
- Nurrohmah, Khanifah. (2015). Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Nova Furniture Di Boyolali. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nursyafriani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Prasetya, Indra. (2021). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Karyawan Pt. Cipta Mapan Logistik Surabaya. Jurnal Mitra Manajemen. (5) 3.
- Rachmawati, Yessy Liana. (2023). Pengaruh Jaminan Sosial, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Peran Ahli K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sukses Mitra Sejahtera. Universitas Nusantara Pgri Kediri
- Yudianto, Kifni., & Miko Tiya Praminto. (2022). Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bandar Udara Notohadinegoro Jember Jawa Timur. Bullet:Jurnal Multidisiplin Ilmu. (1) 2. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>