

Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Muntik Nur Hanifah
Universitas PGRI Semarang.

Raully Sijabat
Universitas PGRI Semarang.

M. Fadjar Dharmaputra
Universitas PGRI Semarang

Alamat: Universitas PGRI Semarang, Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232
muntiknurhanifah@gmail.com

Abstract. *This research aims to understand the implementation of the role of organizational communication effectiveness, implementation of K3 (work health and safety) and company culture on employee work motivation. The research method in this research is a quantitative research method. The population in this study were all permanent employees of PT Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory, while the sample in this study was 100 respondents. Determining the sample size used a non-probability sampling technique because the population was relatively small, so the technique taken was saturated sampling (census). Data analysis in this study used the SPSS version 24 program. The data analysis technique used was the Multiple Linear Regression Analysis equation model. The results of the analysis and discussion show that there is no influence between the role of organizational communication variables (X1) on employee work motivation variables, There is an influence between the role of occupational health and safety variables (X2) on employee work motivation variables, There is an influence between corporate culture variables (X3) on employee work motivation variables, Variables The influence of the role of organizational communication, work health and safety and company culture simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation at PT Kebon Agung Sugar Factory Unit Trangkil Pati.*

Keywords: *Company Culture, Effectiveness of Organizational Communication, Employee Work Motivation, Implementation of K3 (Occupational Health and Safety)*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode teknik *non probability sampling* karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan model persamaan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan tidak memiliki pengaruh antara variabel peran komunikasi organisasi (X1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Terdapat pengaruh antara variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Terdapat pengaruh antara variabel budaya perusahaan (X3) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Variabel Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan terhadap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Efektifitas Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan, Pelaksanaan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi, untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang mengelola tanaman tebu menjadi gula. Dalam pencapaian tujuannya perusahaan mengalami masalah pada motivasi kerja yang menyebabkan kinerja sumber daya manusia menurun sehingga sulit untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan karena rendahnya komunikasi organisasi pada perusahaan masih belum optimal, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karyawan sering keluar kantor pada jam kerja yang tidak berhubungan dengan tugas kantor dan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan masih kurangnya tingkat kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Mulyadi & Syafitri, (2019) motivasi merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan motivasinya. Suatu informasi tentang motivasi organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu komunikasi organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, budaya perusahaan. Menurut Pace et al., (2000) komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari suatu organisasi tertentu. Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Salah satu pengoptimalan SDM dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada karyawan. Menurut Mathis & Jackson., (2002) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian

bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Robbins & Judge., (2014) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar – kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kristine, 2017). Menurut Wibowo (2016), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2015).

2. Komunikasi Organisasi

Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Salah satu pengoptimalan SDM dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada karyawannya. Menurut Pace et al., (2000) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari dari suatu organisasi tertentu. Dalam proses pertukaran pesan tersebut arus komunikasi organisasi terbagi menjadi 3 bagian yaitu komunikasi keatas, kebawah dan sejajar dari ketiga

arus komunikasi tersebut memiliki peran masing masing dalam memberikan pertukaran informasi seperti perintah kerja, laporan kerja intruksi dll.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Setiawan, (2015) Program yaitu rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian, dan sebagainya) yang akan dijalankan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, biasa disingkat K3, adalah suatu upaya guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian, dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka melancarkan usaha produksi. Menurut Noegroho, (2009) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran.

4. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya perusahaan adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2012). mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan suatu apa adanya. Menurut Sugiyono, (2010) metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati yang berjumlah 100 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel dari semua anggota populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk alat pengukuran yang sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Hasil dari penelitian ini dari pengolahan data menggunakan spss disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 Peran Komunikasi Organisasi	0,531	0,1966	Valid
	0,776	0,1966	Valid
	0,909	0,1966	Valid
	0,899	0,1966	Valid
X2 Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	0,710	0,1966	Valid
	0,672	0,1966	Valid
	0,741	0,1966	Valid
	0,522	0,1966	Valid
X3 Budaya Perusahaan	0,810	0,1966	Valid
	0,805	0,1966	Valid
	0,826	0,1966	Valid
	0,884	0,1966	Valid
(Y) Motivasi Kerja	0,887	0,1966	Valid
	0,801	0,1966	Valid
	0,633	0,1966	Valid
	0,871	0,1966	Valid
	0,833	0,1966	Valid
	0,868	0,1966	Valid
	0,804	0,1966	Valid
	0,849	0,1966	Valid

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, dengan menggunakan jumlah responden 100 karyawan maka didapati nilai r_{table} dari data $r_{pearson}$ product moment dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi df $100-2 = 98$, maka dapat diperoleh $r_{table} = 0,1966$. Dari semua hasil variabel Peran Komunikasi Organisasi (X1), Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X2), Budaya Perusahaan (X3) dan Motivasi Kerja (Y) dengan 20 item pertanyaan didapati semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dapat dikatakan semua variabel valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS IMB. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ maka kuesioner atau angket dianggap reliabel atau komsisten dan apabils nilai *Cronbach Alpha* $< 0,06$ maka kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach Alpha	Keterangan
X1	Peran Komunikasi Organisasi	0,803	Reliabel
X2	Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	0,736	Reliabel
X3	Budaya Perusahaan	0,867	Reliabel
Y	Motivasi Kerja	0,912	Reliabel

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas, yang menunjukkan hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* bahwa semua variabel dependen maupun independen memiliki nilai lebih dari 0,6, variabel peran komunikasi organisasi dengan nilai 0,803, variabel pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan nilai 0,736, variabel Budaya Perusahaan dengan nilai 0,761 dan variabel keputusan menjadi siswa baru 0,912, yang dapat dinyatakan reliabael.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji normalitas :

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80827751
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.050
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber Data primer diolah, 2023

Hasil pada tabel diatas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan dapat memenuhi asumsi normalitas karena nilai sig > 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2018). Kriteria dalam menyimpulkan uji VIF adalah Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 atau sama dengan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.557	3.489		1.019	.311		
	TOTALX1	.307	.170	.147	1.813	.073	.911	1.098
	TOTALX2	.462	.142	.273	3.246	.002	.846	1.182
	TOTALX3	.679	.113	.482	5.993	.000	.925	1.081

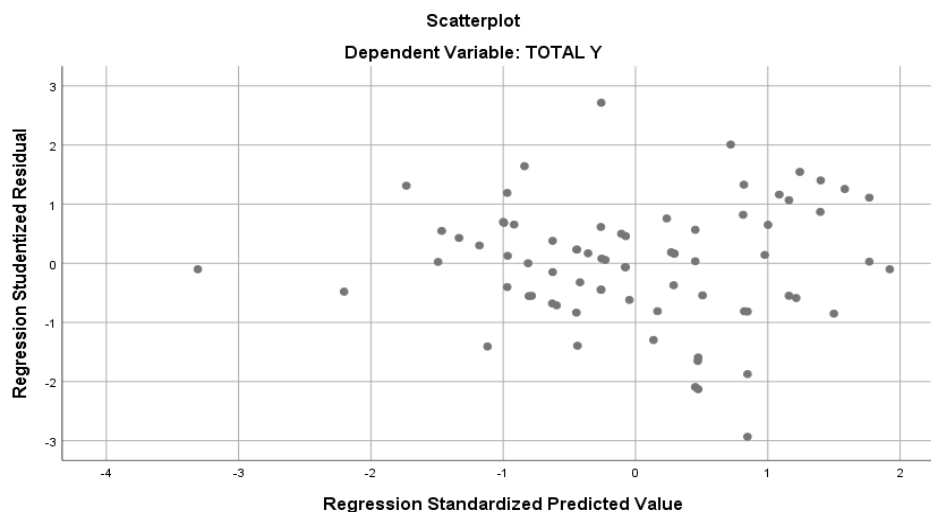
a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil data tabel diatas, dapat dilihat nilai Tolerance Semua variabel lebih besar (>) dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel diatas kurang dari (<) 10. Yang dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dari model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolinieritas dan semua variabel pada penelitian ini dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda adalah



dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang pasti dan tidak meluas di atas atau di bawah angka nol pada sumbu y, dapat dikatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Selain menggunakan grafik *scatterplot*. Model penelitian yang baik adalah model yang tidak ada gejala heteroskedastisitas. Ghazali (2018). Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas :

Sumber Data primer diolah, 2023

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari hasil gambar diatas, yang menggunakan uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot terdapat titik-titik yang berpola tidak jelas dan menyebar diantara angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara independen (X) dengan variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda yaitu dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Peran Komunikasi Organisasi

X_2 = Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

X_3 = Peran Budaya Perusahaan

e = Standar *error*

Tabel 5 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.557	3.489		1.019	.311
	TOTALX1	.307	.170	.147	1.813	.073
	TOTALX2	.462	.142	.273	3.246	.002
	TOTALX3	.679	.113	.482	5.993	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 3.557 + 0,307X_1 + 0,462X_2 + 0,679X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 3.557 yang menjelaskan jika variabel peran komunikasi organisasi, peran kesehatan dan keselamatan kerja, peran budaya perusahaan, maka motivasi kerja bernilai 3.557
- b. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel peran komunikasi organisasi (X_1) 0,307 yang dapat diartikan variabel peran komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel peran komunikasi organisasi dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 30,7%.
- c. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) 0,462 yang dapat diartikan variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 46,2%.
- d. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel peran budaya perusahaan (X_3) 0,679 yang dapat diartikan variabel peran budaya perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel peran budaya perusahaan dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 67,9%

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria hasil pada Uji t berdasarkan nilai Sig. nilai t ($\alpha = 0,05$) adalah sebagai berikut Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara

variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai pada tabel 5, pada tabel t dan tabel signifikansi maka dapat diartikan sebagai berikut:

1) Peran Komunikasi Organisasi (X1)

Variabel peran komunikasi organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $1.813 < 1,994$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,073 > 0,05$. Maka H1 ditolak yang artinya variabel peran komunikasi organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila peran komunikasi organisasi (X1) semakin tinggi maka keputusan menjadi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini memberikan arti bahwa peran komunikasi organisasi belum dapat memiliki pengaruh dengan memiliki nilai t hitung kurang dari t table.

2) Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X2)

Variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3.246 < 1,994$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,02 > 0,05$. Maka H2 diterima yang artinya variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila peran kesehatan dan keselamatan kerja (X2) semakin tinggi maka peran kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini memberikan arti bahwa daya tarik lulus peran kesehatan dan keselamatan kerja dapat memiliki pengaruh dengan memiliki nilai t hitung kurang dari t table.

3) Peran Budaya Perusahaan (X3)

Variabel peran budaya perusahaan memiliki nilai t hitung sebesar $5.993 < 1,994$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Maka H3 diterima yang artinya variabel p peran budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila peran budaya perusahaan (X3) semakin tinggi maka peran budaya perusahaan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini memberikan arti bahwa

peran budaya perusahaan dapat memiliki pengaruh dengan memiliki nilai t hitung kurang dari t table.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian yang dikembangkan layak atau tidak untuk digunakan dengan kriteria apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (sebesar 2,28), atau jika nilai signifikansi < 0,05, maka model yang dikembangkan layak (fit). Tabel 4.11 di bawah ini menampilkan temuan uji F yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.804	3	193.268	23.764	.000 ^b
	Residual	780.756	96	8.133		
	Total	1360.560	99			
a. Dependent Variable: TOTALY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2						

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2023

Nilai signifikansi adalah 0,000, < signifikansi 0,05, sebagaimana Tabel 4.11, dan nilai F estimasi sebesar 23.764 jauh lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,69. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dikembangkan adalah model yang baik atau fit.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar R² (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan apabila semakin mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara menyeluruh. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R²):

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.408	2.85182

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada tabel *Adjusted R Square* sebesar 0,408 yang berarti pengaruh variabel peran komunikasi organisasi (X1), pelaksanaan program Kesehatan dan keselamatan kerja (X2), dan budaya perusahaan (X3) terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi variabel lainya, seperti promosi, harga dan tempat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis peran komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diperoleh hasil bahwa peran komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Variabel peran komunikasi organisasi menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $1.813 < t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikan $0,073 > 0,05$ maka H_1 ditolak. Maka dari itu peran komunikasi organisasi belum dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. Menurut Pace et al., (2000) komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari suatu organisasi tertentu. Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Salah satu pengoptimalan SDM dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada karyawan. Hasil di dukung oleh penelitian Gondowahjudi et. al (2018), Maha dan Simanora (2020) bahwa tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan

2. Pengaruh Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diperoleh hasil bahwa Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil

Pati dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $3.246 < t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikan $0,02 > 0,05$ maka H_2 diterima. Maka dari itu Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja. Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap motivasi kerja telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Dessy et,al (2021), menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan,

3. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis peran budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diperoleh hasil bahwa peran budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel peran budaya perusahaan menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $5.993 < t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_3 diterima. Maka dari itu peran budaya perusahaan dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. Robbins (2014) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu oleh Anna et,al (2014) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil studi tersebut tidak selaras dengan Ilma (2019), bahwa tidak ada pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Peran Komunikasi Organisasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hipotesis yang keempat pada penelitian ini adalah Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. Berdasarkan pengujian uji F (uji simultan) dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. Hal ini terjadi karena hasil signifikansi dari pengujian sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar 23.764. Maka dapat dijelaskan jika hipotesis (H4) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf et, al (2014) yang menyatakan peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan tidak memiliki pengaruh antara variabel peran komunikasi organisasi (X1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Terdapat pengaruh antara variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Terdapat pengaruh antara variabel budaya perusahaan (X3) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Variabel Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan terhadap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel seperti harga, tempat dan promosi. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel dari berbagai daerah yang berbeda yang dapat menjadi beberapa faktor penentu dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dapat menambah referensi dan melengkapi penelitian ini. Karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diharapkan lebih memperhatikan kinerjanya dengan meningkatkan kualitas kinerja dan memiliki motivasi kerja sehingga tercipta hubungan timbal balik yang memuaskan kedua belah pihak.

DAFTAR REFERENSI

- Anna, Mariana, dkk (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of business studies*. V
- Dessy Ana Pinimet, dkk. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018b). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Efektif terhadap Peningkatan Pengetahuan Karyawan RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(2), 100–105.
- Ilma, Magenta. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT KIMIA FARMA (PERSERO) Tbk
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401. <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/153>
- Maha, R., & Simamora, P. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di badan pengelola keuangan pendapatan dan aset daerah kabupaten karo. *SOCIAL OPINION: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(1), 62–78
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102. <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/207/0>
- Mathis, R. ., & Jackson., J. H. (2002). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang BOGOR. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2). <https://doi.org/10.33062/Jib.V11i2.265>
- Noegroho, G. (2009). *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ Bagian Presiing)*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Pace, R. W. N., F, D., & Faules. (2000). *Organizational Communication*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge., T. A. (2014). *Essensial of Organizational Behaviour. Twelfth Edition*. Pearson Education Limited.
- Setiawan, D. (2015). *Kapita Selekta Kewarganegaraan*. Larispa Indonesia.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan*

R&D. Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada.

Yusuf Atstsaqifi.dkk 2014. Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta