

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat CV. Etj Muncul

CV. Etj Muncul merupakan sebuah perusahaan produksi bahan bangunan material dan perusahaan dagang yang didirikan oleh Bapak Abd. Khozim pada tahun 2010 yang dioperasikan sendiri dengan tujuan ingin mengembangkan usaha perdagangan menjadi lebih maju.

CV. Etj Muncul terletak di Desa Prupuh, Kecamatan Panceng, Kabupaten Gresik. Perusahaan ini didirikan dengan modal yang cukup sedikit dan lahan yang tidak cukup luas, tetapi karena kerja keras dan ketekunannya perusahaan bisa berkembang pesat dan mempunyai visi yaitu menciptakan usaha dagang di bidang bahan-bahan bangunan yang berkualitas, dan misi usaha yang bergerak dalam bisnis penyedia bahan bangunan yang bermutu dengan harga kompetitif dan tetap memperhatikan kualitas. Tujuan dari perusahaan yaitu membantu masyarakat untuk mendapatkan bahan-bahan bangunan secara mudah dan murah. Perusahaan ini bergerak dalam usaha pertambangan bahan galian batu kapur yang banyak digunakan sebagai bahan baku atau bahan campuran berbagai industri bangunan dan sebagai bahan pengeras jalan yang awalnya tanah perbukitan dikupas tanah penutupnya dengan bulldoser kemudian ditambang dengan pemboran alat excavator, dll. Dalam bidang produksi CV. Etj Muncul menghasilkan dua macam produk yaitu gumpalan batu kapur yang bisa digunakan sebagai urugan pondasi rumah, urugan jalan

dan batu kumpang yang digunakan untuk keperluan pembuatan pondasi bangunan.

Usaha ini mampu bersaing dengan kompetitor lainnya, serta membuka lapangan usaha bagi masyarakat. CV. Etj Muncul memiliki 35 karyawan antara lain manajer, karyawan bagian produksi, karyawan staff gudang, dan karyawan bagian logistik. Para karyawan mulai bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB. Kecuali karyawan bagian logistik mulai bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai pengantaran barangnya selesai. Tidak hanya memproduksi bahan bangunan, perusahaan ini juga menjual barangnya sendiri ke masyarakat sekitar dan masyarakat luas, seperti:

Material bahan bangunan (Batu kumpang, gumpalan batu kapur, pasir, koral, semen, dsb).

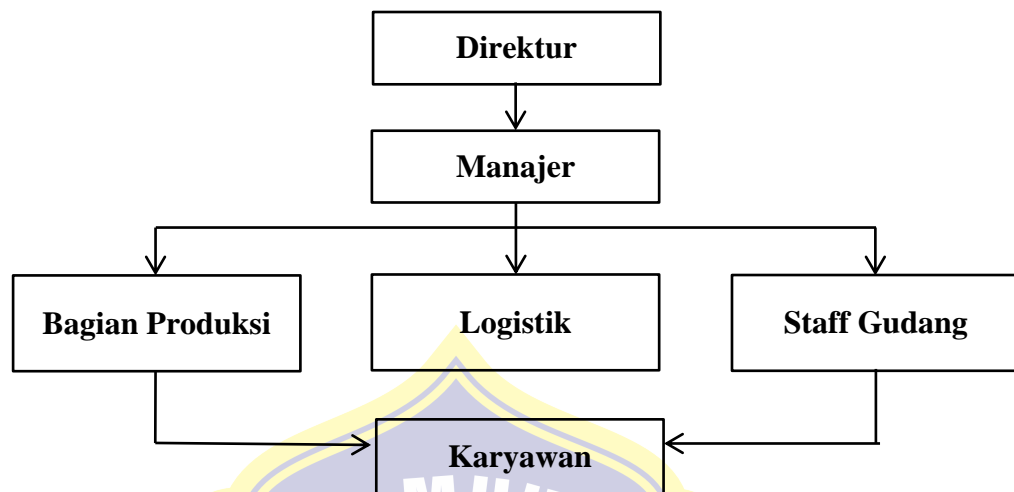
Mesin gergaji pemotong batu-bata.

Dalam menjalankan usahanya, Bapak Abd. Khozim dibantu oleh beberapa pegawai dan setiap pegawai mempunyai tugas masing-masing. Sistem penjualan yang dilakukan tidak hanya secara langsung, dapat juga memesan barang melalui telepon. Konsumen dapat memesan barang terlebih dahulu dan barang akan diantar sampai tujuan.

2. Struktur Organisasi dan Fungsi

Menurut Hasibuan (2019) struktur organisasi dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Memperlajari struktur organisasi akan memperoleh gambaran mengenai bagian-bagian yang ada disebuah perusahaan. Berikut adalah struktur

organisasi yang terdapat pada CV. Etj Muncul di Gresik:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

(Sumber: Karyawan CV. Etj Muncul)

Peranan dan tanggung jawab tiap jabatan pada CV. Etj Muncul di Gresik:

- 1) Pemilik perusahaan/atasan uraian jabatannya adalah sebagai berikut:
 - Memimpin kegiatan usaha secara keseluruhan.
 - Memanager seluruh karyawan.
 - Menerima laporan penjualan dan pembelian.
 - Mengatur keuangan perusahaan.
 - Pengatur gaji karyawan.
- 2) Bagian manajer uraian jabatannya adalah sebagai berikut:
 - a. Melayani pelanggan.
 - b. Mengelola transaksi penjualan dan pembelian.
 - c. Membantu atasan dalam membuat laporan keuangan.
 - d. Melakukan kontrol terhadap proses produksi berjalan lancar pada tingkat output yang dibutuhkan.

- 3) Karyawan uraian jabatannya adalah sebagai berikut:
- a. Melaksanakan tugas dari atasan sesuai bagian atau perintah dari pemilik perusahaan/atasan.
 - b. Logistik/sopir tugasnya adalah mengantar pesanan barang ke pelanggan dan muat bongkar barang.
 - c. Produksi membuat barang yang berupa batu kumbang berukuran kecil, batu kumbang berukuran panjang, batu kumbang berukuran besar dan gumpalan batu kapur.
 - d. Gudang bertugas melayani kebutuhan pelanggan dan merapikan barang.

Deskripsi Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian terpenting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Etj Muncul di Gresik. Berikut ini akan dibahas mengenai hasil masing-masing karekteristik responden tersebut:

a) Responden Berdasarkan Umur

Umur menjadi sebuah tolak ukur kemampuan seseorang dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Umur dapat menentukan produktif seseorang dalam bekerja. Maka dari itu perbedaan umur seseorang menentukan tingkat kematangan dalam bekerja, berfikir, skil ataupun pengalaman hingga tenaga yang dikeluarkan dalam beraktivitas. Adapun

tingkat usia karyawan CV. Etj Muncul yang menjadi sampel dalam penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Tingkat Usia Karyawan CV. Etj Muncul

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 25 tahun	5	14%
2.	26 - 35 tahun	15	43%
3.	36 - 45 tahun	9	26%
4.	≥ 46 tahun	6	17%
	Total	35	100%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia ≤ 25 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 14%. Responden dengan rentang usia 26-35 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 43% dan responden dengan rentang usia 36-45 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 26%. Responden dengan rentang usia ≤ 46 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17%. Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas karyawan pada CV. Etj Muncul didominasi dengan rentang usia 26-35 tahun. Hal ini dikarenakan kelompok pada umur tersebut secara umum memiliki tingkat kematangan yang cukup atau kesiapan dalam bekerja, yang memiliki kemampuan fisik dan pengalaman yang cukup dan masih berada pada usia produktif untuk bekerja, yang mana dilihat secara fisik masih punya kemampuan yang besar untuk dapat menghasilkan pendapatan (Tarwaka, 2019).

b) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Selain usia, jenis kelamin juga menjadi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun jumlah karyawan berdasarkan jenis

kelamin pada CV. Etj Muncul dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan CV. Etj Muncul

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	30	89%
2.	Perempuan	5	11%
	Total	35	100%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki- laki sebanyak 30 orang dengan persentase 89%. Sedangkan perempuan hanya 5 orang dengan persentase 11%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada CV. Etj Muncul di Gresik didominasi dengan jenis kelamin laki-laki.

Idin (2016) berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia maka semakin efektif kualitas tenaga kerja dan sebaliknya. Jadi, anggapan kualitas kerja pegawai yang bejenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan tidak sepenuhnya salah. Diperkuat dengan pernyataan Yunita *et al.*, (2020) yang menyebutkan banyak organisasi yang membutuhkan orang dengan fisik yang besar untuk menjamin kepatuhan pengikutnya, maka dapat disimpulkan anggapan pegawai laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan dapat diterima dan sudah sesuai dengan hasil rekapitulasi diatas.

c) Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Selain tingkat usia, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir juga menjadi pengaruh besar dalam kinerja para karyawan. Adapun tingkat

pendidikan karyawan pada CV. Etj Muncul dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Karyawan CV. Etj Muncul

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMP	5	14%
2.	SMA	25	71%
3.	D3	2	6%
4.	S1	3	9%
	Total	35	100%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMP berjumlah 5 orang dengan persentase 14%. Responden dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 25 orang dengan persentase 71%. Responden dengan latar belakang pendidikan D3 berjumlah 2 orang dengan persentase 6% dan responden dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 3 orang dengan persentase 9%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas karyawan pada CV. Etj Muncul didominasi dengan latar belakang pendidikan SMA. Kasmir (2019) menyatakan bahwa responden hanya menempuh pendidikan sampai jenjang SMA. Karena kondisi pendidikan karyawan pada saat itu sekolah belum semudah saat ini.

d) Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai distribusi jawaban responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Distribusi jawaban responden mengenai indikator terkait variabel

keselamatan kerja (X1) terbagi atas 4 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					Total (%)
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Keadaan ditempat kerja membuat saya merasa aman	-	8,6%	25,7%	42,9%	22,9%	100%
2.	Kondisi fisik dan mental membuat saya fokus dalam menyelesaikan tugas kerja	-	8,6%	34,3%	45,7%	11,4%	100%
3.	Saya selalu menggunakan peralatan keamanan kerja yang lengkap	-	11,4%	45,7%	34,3%	8,6%	100%
4.	Penerangan ditempat kerja memberikan saya kenyamanan dalam berkerja	-	2,9%	5,7%	31,4%	60%	100%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Pada tabel 4.4 menunjukkan persentase distribusi jawaban responden pada variabel keselamatan kerja (X1). Distribusi jawaban responden pada skala KS atau kurang setuju pada pernyataan X1.3 memiliki persentase yang cukup besar yaitu 45,7%. Artinya, jawaban responden kurang setuju karena mereka memiliki keraguan dalam pernyataan bahwa “Saya selalu menggunakan peralatan keamanan kerja yang lengkap”. Karena APD berperan sebagai garis pertahanan terakhir dalam melindungi pekerja dari bahaya fisik di tempat kerja yang dapat

mengurangi risiko kecelakaan kerja (Mangkunegara, 2019). Pada pernyataan lainnya, didapat bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang diajukan.

Distribusi jawaban responden mengenai indikator terkait dari variabel kesehatan kerja (X2) terbagi atas 4 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					Total (%)
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	-	5,7%	14,3%	57,1%	22,9%	100%
2.	Saya bekerja dalam kondisi lingkungan kerja bersih dan aman	-	8,6%	8,6%	54,3%	28,6%	100%
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan	-	8,6%	14,3%	40%	37,1%	100%
4.	Saya saling berinteraksi dengan baik antar sama karyawan dan atasan	-	5,9%	14,7%	41,2%	38,2%	100%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Pada tabel 4.5 menunjukkan persentase distribusi jawaban responden pada variabel kesehatan kerja (X2). Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat tingkat pencapaian dan kriteria responden mengenai indikator kesehatan kerja tingkat rata-rata responden setuju terhadap pernyataan yang dibuat. dapat disimpulkan bahwa kesehatan

kerja yang diterapkan CV. Etj Muncul tergolong dalam kriteria baik. Karena tubuh yang sehat para karyawan dapat bekerja dengan baik. Begitu pula dengan kesehatan mental yang akan membuat karyawan bekerja secara optimal (Dessler, 2015).

Distribusi jawaban responden mengenai indikator terkait variabel produktivitas kerja (Y). Hasilnya dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					Total (%)
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan latar belakang pendidikan	-	2,9%	17,1%	40%	40%	100%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target yang ditetapkan	-	5,7%	20%	40%	34,3%	100%
3.	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	-	2,9%	20%	51,4%	25,7%	100%
4.	Saya berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam menyelesaikan tugas	-	5,9%	17,6%	44,1%	32,4%	100%
5.	Saya merasa perlu mengembangkan kualitas agar memperoleh hasil yang memuaskan	-	2,9%	20%	45,7%	31,4%	100%
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien	-	8,6%	8,6%	45,7%	37,1%	100%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Pada tabel 4.6 menunjukkan persentase distribusi jawaban responden pada variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh tingkat pencapaian dan kriteria responden terhadap indikator produktivitas kerja rata-rata responden setuju dalam kategori baik. Karena produktivitas merupakan penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas karyawan secara konsisten meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Sutrisno, 2019).

Deskripsi Hasil Penelitian

1) Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan uji yang menampilkan gambaran atas suatu data yang terlihat dari nilai-nilai tertentu yaitu nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), standar deviasi, maksimum dan minimum (Hair *et al.*, 2019). Analisis deskriptif berguna untuk memahami, mendeskripsikan, menerangkan data atau peristiwa yang dikumpulkan dalam suatu penelitian dan tidak sampai pada generalisasi. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item - item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil rata-rata kemudian diberi penjelasan. Adapun hasil dari analisis statistik deskriptif menggunakan SMART PLS disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
X1.1	1.000	0.000	3.800	4.000	2.000	5.000	0,616666667	-0.526	-0.348
X1.2	2.000	0.000	3.600	4.000	2.000	5.000	0,555555556	-0.293	-0.168
X1.3	3.000	0.000	3.400	3.000	2.000	5.000	0,555555556	-0.293	0,116666667
X1.4	4.000	0.000	4.486	5.000	2.000	5.000	0,508333333	2.490	-1.549
X2.1	5.000	0.000	3.971	4.000	2.000	5.000	0,5375	0,513194444	-0.721
X2.2	6.000	0.000	4.029	4.000	2.000	5.000	0,586805556	0,56875	-0.949
X2.3	7.000	0.000	4.029	4.000	2.000	5.000	0,631944444	-0.042	-0.773
X2.4	8.000	0.000	4.029	4.000	2.000	5.000	0,631944444	-0.042	-0.773
Y1.1	9.000	0.000	4.171	4.000	2.000	5.000	0,5625	-0.198	-0.674
Y1.2	10.000	0.000	4.029	4.000	2.000	5.000	0,609722222	-0.362	-0.588
Y1.3	11.000	0.000	4.000	4.000	2.000	5.000	0,525	-0.039	-0.415
Y1.4	12.000	0.000	4.057	4.000	2.000	5.000	0,597222222	-0.088	-0.678
Y1.5	13.000	0.000	4.057	4.000	2.000	5.000	0,549305556	-0.291	-0.469
Y1.6	14.000	0.000	4.114	4.000	2.000	5.000	0,615972222	0,414583333	-1.005

(Sumber: Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) dari variabel Y adalah 4 dengan standar deviasi sebesar 0, nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan sebaran dari variabel data yang kecil atau tidak adanya kesenjangan yang cukup besar dari nilai Y minimum dan maximum.

2) *Outer Model*

Uji Outer Model menggunakan dua cara yaitu dengan *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Hasil dari Outer Model berupa hasil uji validitas dan reabilitas untuk masing-masing variabel.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity diukur dengan menghitung nilai *outer loading* dan *Average Varianced Extraced (AVE)*.

- *Outer Loading*

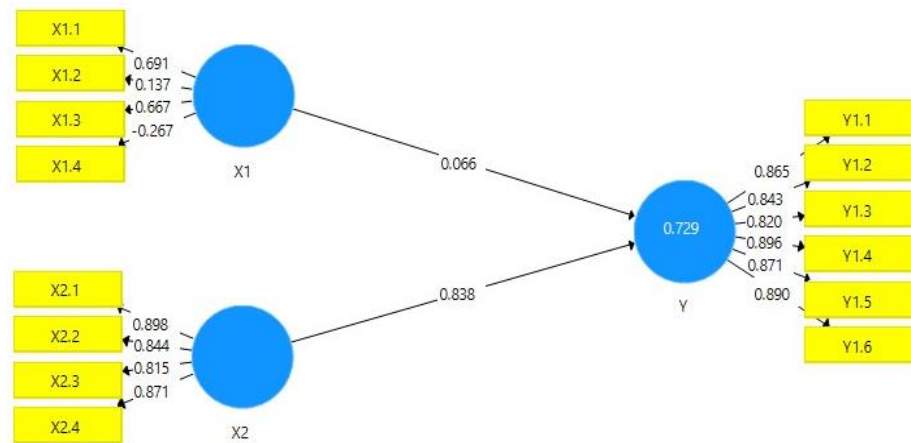
Suatu Indikator yang dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loading $> 0,7$.

Tabel 4.8 Hasil Uji *Outer Loading* Sebelum *Outlier*

	X1	X2	Y
X1.1	0.691		
X1.2	0.137		
X1.3	0.667		
X1.4	-0.267		
X2.1		0.898	
X2.2		0.844	
X2.3		0.815	
X2.4		0.871	
Y1.1			0.865
Y1.2			0.843
Y1.3			0.820
Y1.4			0.896
Y1.5			0.871
Y1.6			0.890

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4.8 nilai nilai outer loading sebagian besar sudah melebihi 0.7 meskipun untuk variabel keselamatan kerja pada indikator X1.1 keadaan ditempat kerja dan X1.3 penggunaan peralatan keamanan kerja yang lengkap memiliki nilai di bawah 0.7 namun masih mendekati 0.7 yang berarti sudah memenuhi asumsi reabilitas. Selain itu variabel kesehatan kerja dan produktivitas kerja memenuhi kriteria yang valid kecuali variabel keselamatan kerja, sehingga perlu dilakukan outlier pada beberapa indikator pada variabel sehingga indikator dapat menggambarkan variabel laten. Model penelitian struktural sebelum dilakukan outlier sebagai berikut:

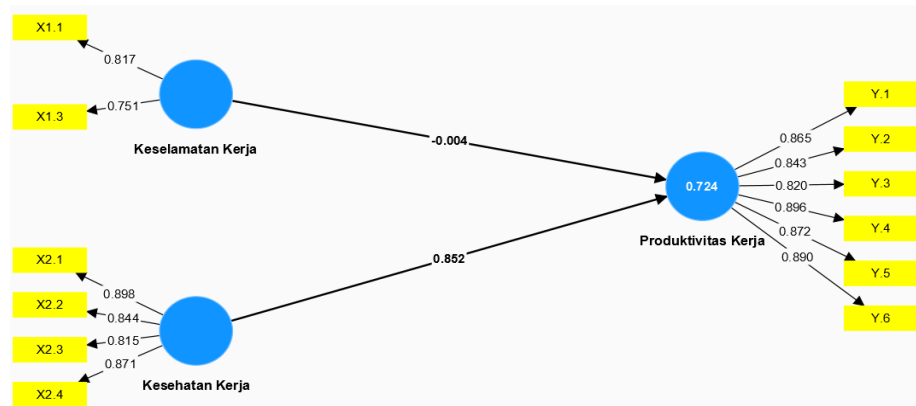


Gambar 4.1 Hasil Uji *Outer Loading* Sebelum *Outlier*
(Sumber: *Smart PLS 4*)

Outlier dilakukan supaya memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas pada outer model. Outlier dilakukan dengan menghilangkan satu atau bahkan lebih indikator yang tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel latennya.

Pada penelitian ini dilakukan outlier pada variabel Keselamatan kerja yang indikator X1.2 kondisi fisik dan mental membuat saya fokus dalam menyelesaikan tugas kerja, dan indikator X1.4 penerangan ditempat kerja memberikan saya kenyamanan dalam bekerja. Karena memiliki nilai paling kecil yang menggambarkan variabel latennya dan tidak memenuhi asumsi validitas.

Setelah dilakukan estimasi outlier pada data, maka model penelitian dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji *Outer Loading* Setelah *Outlier*
(Sumber: *Smart PLS 4*)

Tabel 4.9 Hasil Uji *Outer Loading* Setelah *Outlier*

	Keselamatan	Kesehatan Kerja	Produktivitas Kerja
X1.1	0.817		
X1.3	0.751		
X2.1		0.898	
X2.2		0.844	
X2.3		0.815	
X2.4		0.871	
Y1.1			0.865
Y1.2			0.843
Y1.3			0.820
Y1.4			0.896
Y1.5			0.872
Y1.6			0.890

(Sumber: *Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024*)

Berdasarkan pada *outer loading* diatas, indikator keselamatan kerja X1.1 dan X1.3 memiliki nilai yang baik, kecuali indikator X1.2 dan X1.4 tidak merefleksikan konstruk yang diukur. Sedangkan indikator kesehatan kerja dan produktivitas kerja nilai *outer loading*nya > 0,7 menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja dan produktivitas kerja dalam kategori baik.

- *Average Variance Extraced (AVE)*

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai AVE. Nilai tersebut menggambarkan besaran varian atau keragaman variabel manifes (indikator) yang dapat dikandung oleh variabel laten (konstruk). Nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten (konstruk) dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 4.10 Hasil Uji *Average Varianced Extraced (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.616
X2	0,735
Y	0,748

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai AVE pada tabel 4.10 memiliki nilai lebih besar dari 0.50 yang artinya semua variabel memiliki nilai yang valid dan memenuhi syarat nilai AVE.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,7. Berikut tabel hasil uji *Cross Loading*:

Tabel 4.11 Hasil Uji *Cross Loading*

	Keselamatan	Kesehatan kerja	Produktivitas kerja
X1.1	0.791	0.194	0.145
X1.3	0.767	0.129	0.127
X2.1	0.078	0.898	0.820
X2.2	0.187	0.844	0.653
X2.3	0.175	0.815	0.598
X2.4	0.240	0.871	0.809
Y1.1	0.201	0.709	0.865
Y1.2	0.151	0.758	0.843
Y1.3	0.308	0.754	0.820
Y1.4	0.164	0.695	0.896
Y1.5	0.153	0.775	0.871
Y1.6	0.215	0.712	0.890

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Tabel 4.12 Hasil *Discriminant Validity*

	Keselamatan	Kesehatan kerja	Produktivitas kerja
X1	0,785		
X2	0,196	0,857	
Y	0,173	0,851	0,865

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel latennya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten pada blok lebih baik dari ukuran blok lainnya. Selain itu nilai *cross loading* dalam satu variabel lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa analisis *cross loading* tidak terdapat permasalahan validitas diskriminan.

c. Uji Reliabilitas

- *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Evaluasi terakhir pada *outer model* adalah reliabilitas.

Reliabilitas data diketahui melalui nilai composite reliability. Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas jika composite reliability lebih besar dari 0,7. Dalam Smart PLS menggunakan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji akurasi instrument pengukur variabel dan seberapa akurat jika dilakukan pengukuran ulang.

Di samping uji validitas konstruk dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Berikut tabel 4.13 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0,378	0,762
X2	0,880	0,917
Y	0,932	0,947

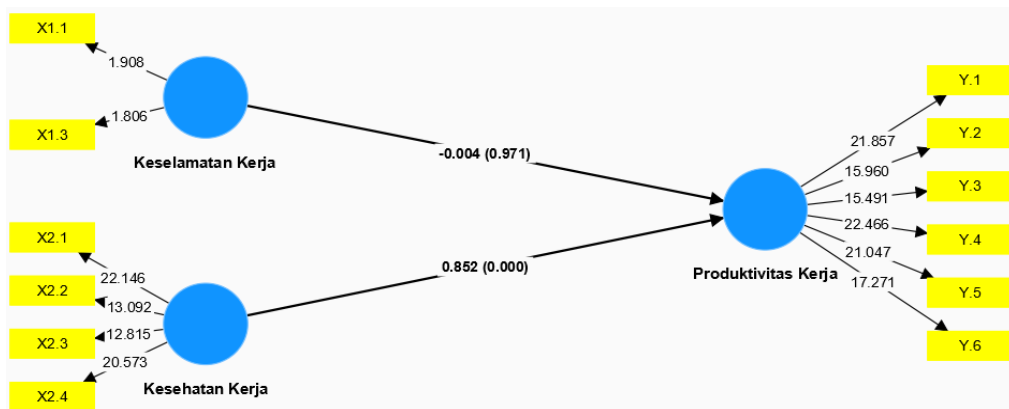
(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari *composite reliability* untuk semua konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan responden konsisten dalam menjawab pernyataan.

Nilai *cronbach alpha* yang ditentukan adalah diatas 0,60. Tetapi *cronbach alpha* untuk variabel keselamatan kerja terdapat nilai yang kurang dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel memiliki reabilitas yang baik.

3) Inner Model

Inner model atau analisis struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat.



Gambar 4.3 Inner Model

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

a. Koefisien determinasi (R Square)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel. Tabel 4.14 merupakan hasil uji R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.14 Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,724	0,707

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel Y diperoleh sebesar 0,707. Hasil ini menunjukkan bahwa 70,7%

variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. *Predictive Relevance (Q Square)*

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat Q-square untuk setiap variabel. Tabel 4.15 merupakan hasil uji Q-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.15 Nilai Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1	140,000	140,000	
X2	140,000	140,000	
Y	210,000	100,428	0,522

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa Nilai Q-Square lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance atau nilai yang baik.

c. *Estimate For Path Coefficients*

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *Estimate For Path Coefficients* untuk setiap variabel. Tabel 4.16 merupakan hasil uji *Estimate For Path Coefficients* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.16 Nilai *Estimate For Path Coefficients*

	Keselamatan	Kesehatan Kerja	Produktivitas Kerja
X1			-0,004
X2			0,852
Y			

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Nilai *Estimate for*

Path Coefficients berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati +1, hubungan antar konstruk semakin kuat. Jika nilai mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif.

Hasil Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Tabel 4.17 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	-0,004	0,010	0,110	0,036	0,971
X2 -> Y	0,852	0,848	0,054	15,847	0,000
X1, X2 -> Y	0,772	0,812	-0,103	14,295	0,039

(Sumber: Output SmartPLS 4 data primer diolah 2024)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel, hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji variabel keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,971 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

2. Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji variabel kesehatan kerja (X2) terhadap produktivits kerja (Y) diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, besarnya pengaruh sebesar 0,852. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

3. Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap produktivits kerja (Y) diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,039 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, besarnya pengaruh sebesar 0,772. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji variabel keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,971 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Etj Muncul di Gresik, sehingga H1 ditolak.

Dari fenomena penelitian, indikator keadaan ditempat kerja membuat saya merasa aman pada CV. Etj Muncul ini diketahui tingkat capaian responden untuk indikator tersebut termasuk dalam kategori cukup baik. Keselamatan kerja yang dilaksanakan yaitu dengan partisipasi

pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja. Menurut Sutrisno (2019) suasana kerja dan pekerjaan yang nyaman dan aman dapat dilihat dari cara perusahaan mengelola konflik dalam internal perusahaan sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi sehingga tidak mengganggu kualitas dari pekerjaan, sehingga produktivitas kerja tetap terjaga.

Indikator kondisi fisik dan mental mendapat tingkat pencapaian termasuk dalam kategori kurang baik dengan tingkat capaian responden menjawab kurang setuju sebanyak 34,3%. Seseorang dengan mental sehat tentu akan berpengaruh pada kondisi fisik dan juga kualitas hidupnya. Perusahaan penting untuk menjaga kesehatan mental karyawannya dan tidak bisa menganggap hal biasa atas keluhan para karyawan yang merasa lelah atau stres dengan pekerjaannya. Saat karyawan mengalami masalah kesehatan mental, tentu akan memengaruhi produktivitas serta performa perusahaan. Jadi, kesehatan fisik dan mental perlu menjadi perhatian khusus agar kesejahteraan karyawan semakin diperhatikan dan produktivitas dalam bekerja meningkat, sehingga akan menambah keuntungan bagi perusahaan itu sendiri (Sutrisno, 2019).

Indikator yang mendapat tingkat pencapaian paling tinggi yang membuat K3 tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu penggunaan peralatan keamanan kerja yang lengkap. Tingkat keselamatan yang tinggi berhubungan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan

kerja yang efisien dan produktif, serta berhubungan dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi (Wilson, 2019). Dalam penelitian ini digambarkan dalam indikator keselamatan kerja berupa perlindungan mesin/peralatan kerja dengan tingkat capaian responden sebanyak 45,7% menjawab kurang setuju, dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dalam kategori buruk. Sesuai dengan yang diteliti beberapa karyawan lalai dalam bekerja seperti kurangnya kewaspadaan penggunaan rambu-rambu peringatan yang belum maksimal serta pemakaian alat pelindung diri yang belum optimal. Oleh karena itu, pengawasan secara langsung kepada karyawan harus dilakukan secara terus menerus. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan responden, diketahui bahwa peralatan kerja kondisinya kurang baik namun masih bisa dipakai dalam bekerja. Hal ini dibenarkan oleh direktur perusahaan bahwa terkait hal produksi, selama masih dipakai dan apabila terjadi kerusakan masih bisa diperbaiki maka peralatan kerja masih bisa digunakan.

Menurut Biantoro *et al.*, (2019) bahwa peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja hendaknya dalam kondisi baik sehingga dapat menjamin keamanan dan keselamatan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja serta produktivitas kerja tetap terjaga. Perusahaan ini memanfaatkan alam yang dijadikan hasil produksi tanpa diolah, dan keselamatan sudah menjadi bagian penting dari pemakaian peralatan kerja. Perlindungan mesin juga tercemin dari peralatan perlindungan berupa penyediaan perlengkapan yang mampu untuk

digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan seperti APD yang digunakan bertalian dengan mesin dan proses kerja.

Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas adalah adanya pencahayaan yang baik di tempat kerja. Pencahayaan yang baik memungkinkan pekerja dapat melihat obyek obyek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa mengupayakan usaha yang berlebih. Indikator penerangan ditempat kerja memberikan saya kenyamanan dalam berkerja mendapat tingkat pencapaian termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil observasi penerangan pada perusahaan CV. Etj Muncul sangat memadai dan dalam kondisi tempat terbuka dengan suasana terang dan matahari tidak terhalang selama proses produksi, sehingga aktivitas produksinya berjalan lancar. Menurut Suma'mur (2018) intensitas penerangan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya akan dapat meningkatkan produktivitas orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Maulana (2020) yang menyatakan bahwa indikator yang membuat K3 tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu terkait karyawan yang lalai dalam bekerja seperti tidak mematuhi peraturan perlindungan keselamatan kerja dan kurangnya fokus dalam pekerjaan yang sedang dilakukannya sehingga dapat menyebabkan kecelakaan disaat bekerja. Maka variabel keselamatan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Pt. Manado Korin Paradise.

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji variabel kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai p-value sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Etj Muncul di Gresik, sehingga H2 diterima.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada indikator kesehatan kerja menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas mengenai K3 kepada karyawan, semakin baik K3 disuatu perusahaan, maka akan menciptakan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang semakin baik pula yang sangat berdampak positif dan tentu merupakan suatu hal yang sangat diinginkan bagi perusahaan tersebut. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai dapat memberikan rasa aman yang dirasakan oleh pegawai, sehingga pegawai menjalankan pekerjaan dengan lebih fokus dan maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulanita (2021) menunjukkan hasil yang selaras dengan penelitian ini bahwa kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan mangkaluku tirta kota.

Kesehatan kerja memberikan pengertian bahwa karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja apabila merasa sehat, aman, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Kesehatan kerja memiliki sifat medis dan sasarannya adalah tenaga kerja

(pekerja) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu yang tidak terpisahkan dengan produktivitas kerja. Perusahaan berkewajiban menyelenggarakan program kesehatan kerja untuk menjaga derajat kesehatan tenaga kerja agar produktivitas kerja tetap terjaga (Setyaningsih, 2018).

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai p-value sebesar $0,039 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Etj Muncul di Gresik, sehingga H3 diterima.

CV. Etj Muncul perlu terus memprioritaskan pentingnya upaya untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal bagi karyawan di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi di tempat kerja akan lebih mungkin untuk bekerja dengan efisien dan produktif. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang berkualitas, pengawasan yang ketat terhadap penerapan standar keselamatan kerja.

Dalam teori Maslow bahwa setiap individu memiliki kebutuhan terhadap rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman tidak hanya bersifat fisik tetapi juga mental, psikologis dan intelektual. Tujuan dari program dari K3 antara lain membuat karyawan merasa aman dengan dimilikinya prosedur

kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dan membuat karyawan merasa nyaman yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

