

**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di
Perusahaan *Holding* PT Bukit Energi Investama : Studi Anak Perusahaan PT
Bukit Energi Servis Terpadu**

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Ziddan Abdillah Ahmad Fauzy
Nomor Mahasiswa : 20313378
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

2024

HALAMAN JUDUL

**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja
Karyawan di Perusahaan *Holding* PT Bukit Energi Investama :
Studi Anak Perusahaan PT Bukit Energi Servis Terpadu**

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana jenjang Strata 1
Program Studi Ekonomi Pembangunan,
pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Ziddan Abdillah Ahmad Fauzy
Nomor Mahasiswa	: 20313378
Program Studi	: Ekonomi Pembangunan

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang dapat dikategorikan dalam tindakan plagiasi seperti yang dimaksud dalam buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan FBE UII. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 9 Juli 2024

Penulis,



Ziddan Abdillah Ahmad F

PENGESAHAN

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Kerja Karyawan di Perusahaan *Holding* PT Bukit Energi Investama :

Studi Anak Perusahaan PT Bukit Energi Servis Terpadu

Nama : Ziddan Abdillah Ahmad Fauzy
Nomor Mahasiswa : 20313378
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta, 9 Juli 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Rokhedi Priyo Santoso S.E., MIDEc.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Perusahaan Holding PT Bukit Energi Investama : Studi Anak Perusahaan PT Bukit Energi Servis Terpadu

Disusun oleh : ZIDDAN ABDILLAH AHMAD FAUZY

Nomor Mahasiswa 20313378

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 05 Agustus 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Dr. Rokhedi Priyo Santoso, SE., MIDEc.

Penguji : Listya Endang Artiani, SE., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. *atu*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, yang telah menjadi tauladan dan pedoman dalam kehidupan.

Dengan penuh rasa syukur dan rendah hati, penulis menyampaikan kata pengantar ini sebagai bentuk penghargaan dan ungkapan terima kasih atas segala bimbingan, dukungan, dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan *Holding* PT Bukit Energi Investama : Studi Anak Perusahaan PT Bukit Energi Servis Terpadu**. Penyusunan tugas akhir skripsi diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini belum mencapai tingkat kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang besar kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam memberikan arahan dan saran. Dukungan tersebut berperan sebagai upaya dalam membantu menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik. Penulis juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan petunjuknya. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Abdul Hakim., S.E., M.Si., Ph.D Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesi

4. Bapak Rokhedi Priyo Santoso S.E.,MEIDEc. Dosen pembimbing skripsi penulis yang telah menuntun, memberi motivasi, dan ilmu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak-Ibu dosen yang telah memberikan saran dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh manajemen yang tergabung dalam PT. Bukit Energi Investama dan PT. Bukit Energi Servis Terpadu yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan doa dan motivasi guna memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Teman-teman penulis yang selalu mendukung penulis dari awal perkuliahan sampai akhir dan dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini yang belum bisa penulis sebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 05 Agustus 2024



Ziddan Abdillah Ahmad Fauzy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.2 Landasan Teori.....	18
2.2.3 Produktivitas Kerja.....	18
2.2.3 Sumber Daya Manusia	21
2.2.3 Kinerja Karyawan	22
2.2.4 Motivasi Kerja	23
2.2.5 Kompensasi.....	24
2.2.6 Kemampuan Kerja	25
2.2.7 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	26
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.3.1 Hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.....	27
2.3.2 Hubungan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan	28
2.3.3 Hubungan kemampuan kerja dan produktivitas kerja karyawan	28
2.3.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan	29
2.4 Hipotesis Penelitian	29
2.5 Kerangka Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31

3.1	Jenis dan Cara Pengumpulan Data	31
3.2	Definisi Variabel Operasional	32
3.2.1	Variabel Independen	32
3.2.2	Variabel Dependen	34
3.3	Metode Analisis	34
3.3.1	Expert Judgement	35
3.3.2	Uji Validitas	36
3.3.3	Uji Reliabilitas	36
3.3.4	Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Deskripsi Data Penelitian	39
4.1.1	Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bukit Energi Energi Servis Terpadu	40
4.1.2	Motivasi Kerja	40
4.1.3	Kompensasi	41
4.1.4	Kemampuan Kerja	41
4.1.5	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	42
4.2	Hasil dan Pembahasan	42
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	42
4.2.2	Uji Hipotesis	44
4.2.3	Koefisien Determinasi	46
4.2.4	Interpretasi Hasil	47
4.2.5	Analisis Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen (Lampiran V)	48
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI		52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Implikasi	53
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN		59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Output Produksi PLTU yang di Kelola PT.BEST dari Tahun 2018-2023.....	6
Tabel 1.2 Data Karyawan Pada Bagian Operasional PT.Bukit Energi Servis Terpadu Hingga Tahun 2023	8
Tabel 3.1 Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1)	32
Tabel 3.2 Instrumen Variabel Kompensasi (X2)	33
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3).....	33
Tabel 3.4 Instrumen Variabel kemampuan kerja (X4)	34
Tabel 3.5 Instrumen Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	34
Tabel 4.1 Validitas Diskriminan	42
Tabel 4.2 Konstruk Reabilitas dan Validitas	43
Tabel 4.3 Konstruk Reabilitas dan Validitas	44
Tabel 4.4 Estimasi Path Coefficients.....	45
Tabel 4.5 Koefisien Determinasi (R-Squared).....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kurva Tahapan Produksi.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian.....	30
Gambar 4. 1 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Responden.....	40
Gambar 4. 2 Variabel Motivasi Kerja Menurut Responden.....	40
Gambar 4. 3 Variabel Kompensasi Menurut Responden.....	41
Gambar 4. 4 Variabel Kemampuan Kerja Menurut Responden	41
Gambar 4. 5 Variabel Keselematan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Responden	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Data Hasil Kuesioner	59
Lampiran II. Hasil Uji SEM Algorithm Results	62
Lampiran III. Hasil Uji Validitas Diskriminan	63
Lampiran IV. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas (AVE dan Cronbach Alpha)	64
Lampiran V Hasil Estimasi Path Coefficients	65
Lampiran VI Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari responden sebanyak 96 karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) yang dipilih sebagai model untuk mengestimasi data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Sementara, variabel kemampuan kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

Kata kunci: *motivasi kerja, kompensasi, kemampuan dan K3.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi berbagai tantangan kondisi dan konsumsi listrik pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang dikelola oleh PT. Bukit Energi Servis Terpadu, produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu dari tahun 2018 hingga tahun 2023 tergolong cukup fluktuatif. Hal ini dapat dilihat dari naik turun nya faktor ketersediaan atau *Availability Factor* (AF) dalam *operation* dan *maintenance* pada PLTU Tanjung Enim 3x10 MW dan PLTU Tarahan 2x8 MW. *Availability factor* ini tergolong suatu hal yang cukup *risk count* karena berhubungan langsung dengan produktivitas kerja dan lama waktu suatu alat dapat beroperasi. Maka dari itu *availability factor* ini perlu diperhatikan manajemen perusahaan karena selain dapat menilai produktivitas kerja karyawan, *availability factor* ini juga dapat mempengaruhi tingkat realisasi pada target produksi yang telah di rencanakan.

Satu-satunya aset yang tidak dapat diduplikasi oleh orang lain adalah karyawan. Hal ini karena pada dasarnya setiap orang diciptakan dengan sifat yang berbeda-beda oleh Sang Pencipta. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus terus dipelihara dan dikembangkan untuk memberikan output terbaik untuk bisnis (Oemar, 2017). Sebagai bagian dari manajemen, manajemen sumber daya manusia mempelajari peran manusia dalam organisasi dan bagaimana mengatur karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin perusahaan harus sangat berhati-hati saat membuat keputusan karena karyawan yang mereka hadapi adalah orang-orang yang selalu berubah dan merupakan bagian dari organisasi. Pada dasarnya manusia tidak pernah puas, Jika salah satu keinginan mereka terpenuhi, ada kemungkinan bahwa keinginan dan kebutuhan lainnya akan muncul (Zullaikha, 2019).

Menurut Kussriyanto, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keterlibatan kerja per satuan waktu, peran pekerjaan disini adalah menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2017). Produktivitas karyawan ini adalah hal yang sangat harus diperhatikan dan di pantau perkembangannya, dikarenakan produktivitas karyawan ini berpengaruh terhadap tujuan atau visi misi yang di rancang oleh perusahaan.

Menurut Sinungan, produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu atau sesuai rencana (Busro, 2018). Istilah kemampuan disini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau kemampuan teknis kamus besar bahasa Indonesia mengartikan keterampilan sebagai kemampuan menyelesaikan suatu tugas (Andriyany, 2021). Menurut Simanjuntak, faktor-faktor berikut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja : pelatihan, kemampuan mental dan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan (Sutrisno, 2010). Produktivitas kerja karyawan yang rendah menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas selalu diupayakan karena mencerminkan tingkat efisiensi kerja. Produktivitas menjadi komponen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, karena berkaitan langsung dengan produksi. Faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, dan kemampuan kerja juga memengaruhi produktivitas karyawan, sehingga manajer harus memperhatikan hal ini untuk menjaga produktivitas. (Zullaikha, 2019).

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam suatu perusahaan, karena mereka adalah individu yang bertanggung jawab untuk membawa perusahaan menuju keberhasilan atau kegagalan. Oleh karena itu, pemahaman akan pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi yang efektif kepada karyawan menjadi sangat relevan dan vital agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Maharani et al., 2023).

Motivasi kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan (Soeroso, 2003). Meggison dan Chung menyatakan bahwa motivasi merupakan perilaku yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi terkait dengan tingkat upaya yang diberikan seseorang dalam mencapai tujuan, serta berhubungan erat dengan kepuasan dan kinerja dalam pekerjaan (Saputra, 2001). Menurut (Wahyudi & Suryono, 2006), motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan munculnya kebutuhan dari individu, yang kemudian mendorong tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau imbalan sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut. Menurut (Bahri & Nisa, 2017), motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas dengan menggunakan energi dan kemampuan mereka guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan ini menjadi pendorong bagi motivasi seseorang dalam menjalankan aktivitas untuk merealisasikan keinginan mereka.

Oleh karena itu, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan di perusahaan. Selain itu, motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk memberikan upaya maksimal dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan menciptakan komitmen terhadap tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku seseorang. Sikap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan peristiwa baru, yang semuanya dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah kekuatan kompleks yang dapat beradaptasi, belajar, dan memproses setiap informasi serta perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas (Syaifullah, As & Prasetyo, 2018).

Selain motivasi kerja, kompensasi juga memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan ketika mereka menerima kompensasi yang memadai. Kompensasi dianggap sebagai imbalan yang setimpal dengan kontribusi yang diberikan. Dalam konteks kepegawaian, kompensasi dalam bentuk uang adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka. Berbagai bentuk penggajian, seperti upah dan gaji, digunakan untuk mengatur hubungan keuangan antara majikan dan karyawan (Sasangka et al., 2018). Menurut (Handoko, 2008), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan terhadap kompensasi. Kepuasan ini dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kompensasi merupakan alat yang potensial untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika diberikan dengan tepat, kompensasi dapat membuat pegawai merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan dianggap sebagai salah satu biaya yang harus dikeluarkan perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangatlah penting bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara

ekonomis dan mempertahankan stabilitas finansialnya. Pemberian kompensasi yang rasional diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompensasi yang tidak rasional dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka (Haryudina, 2021). Kompensasi sering dianggap sebagai bentuk penghargaan yang dapat berupa moneter dan non-moneter, serta dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai pekerjaan, kontribusi pribadi, dan kinerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan fisik yang mempengaruhi motivasi dan, pada gilirannya, kinerja karyawan. Tujuan utama dari pemberian kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dan motivasi harus diakui sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wekesa & Nyaroo, 2013).

Dalam pekerjaannya, karyawan pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) ini mempunyai tingkat risiko kerja yang besar dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang serius, sehingga diperlukan suatu upaya pencegahan dan pengendalian agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena adanya risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Secara garis besar penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor-faktor, yaitu tindakan orang yang tidak mematuhi keselamatan kerja dan keadaan keadaan lingkungan atau proses dan sistem yang tidak aman. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko serta pengendalian untuk mencegah dan mengurangi potensi terjadinya kecelakaan kerja agar perusahaan mencapai tujuan program K3 yaitu *zero accident* sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan dan pihak-pihak terkait (Supriyadi, Nalhadi, & Rizaal, 2015). Setiap tempat kerja memiliki risiko yang bervariasi, tergantung pada jenis industri, teknologi yang digunakan, serta upaya pengendalian risiko yang dilakukan oleh perusahaan (Supriyadi & Ramdan, 2017).

Maka dari itu tenaga kerja dalam Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) ini sangat dianjurkan untuk memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) karena hal inilah yang menjadi tolak ukur atau pedoman bagi para pekerja untuk mengantisipasi terjadinya risiko risiko kerja yang tidak diinginkan. Kesehatan dan keselamatan kerja ini merupakan aspek penting bagi perusahaan guna memastikan bahwa dampak dari kecelakaan dan penyakit yang terjadi akibat pekerjaan tidak

berdampak negatif bagi pekerja maupun perusahaan (Ibrahim, 2013). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja menjadi langkah utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat, serta dalam melindungi dan memberdayakan pekerja agar tetap sehat, selamat, dan produktif (Tarwaka, 2008).

Menurut Banyuwangi *et al.* Dalam buku (Lating, 2021), implementasi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan terhindar dari pencemaran lingkungan, yang dapat mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan juga mencakup hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas barang atau jasa, yang dinilai dengan mempertimbangkan waktu dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Andriyany, 2021). Hal ini bersangkutan dengan *Availability factor*, *Availability factor* adalah faktor ketersediaan suatu alat yang dioperasikan dan dirawat oleh karyawan untuk menghasilkan produksi dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan. Maka dari itu tercapai atau tidak nya tingkat realisasi produksi dalam perusahaan bergantung pada bagaimana karyawan mengoperasikan dan merawat alat alat produksi di perusahaan. Hal ini juga dapat menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat ditimbang dari hasil *output* produksi dan tingkat realisasi produksi pada perusahaan beberapa tahun terakhir, berikut adalah tabel hasil *output* produksi PT.BEST dari tahun 2018 hingga tahun 2023 :

Tabel 1.1 Data *Output* Produksi PLTU yang di Kelola PT.BEST dari Tahun 2018-2023

Tahun	PLTU T. Enim 3x10 MW			PLTU Tarahan 2x8 MW		
	Rencana Produksi(Kwh)	Realisasi produksi(Kwh)	Persen (%)	Rencana Produksi(Kwh)	Realisasi produksi(Kwh)	Persen(%)
2018	144.011.880	115.971.091	80,53%	95.784.000	76.771.620	80,18%
2019	144.011.875	79.452.210	55,17%	95.784.000	64.563.660	67,42%
2020	144.011.875	105.278.315	73,10%	95.784.000	41.348.700	43,15%
2021	144.011.880	87.725.464	60,94%	95.784.000	45.737.140	47,74%
2022	105.081.112	55.863.754	53,10%	93.296.000	60.881.590	65,28%
2023	49.272.000	49.272.000	100%	60.881.590	52.691.220	86.53%

Sumber : PT.Bukit Energi Investama 2018-2023 (Diolah).

Pada bulan Oktober 2018 distribusi listrik PLTU Tanjung Enim mengalami penurunan akibat berakhirnya perjanjian jual beli listrik *Excess Power* antara PTBA dengan PT PLN Wilayah Sumbagsel. Hal ini berakibat terjadinya inefisiensi operasional PLTU Tanjung Enim, dimana terjadi peningkatan inhouse power dan losses di bulan Desember 2018 sebesar 2 % dari semula 25% (sekitar 1,71 juta kWh) pada bulan November 2018 menjadi 27% (sekitar 1,712 juta kWh) pada bulan Desember 2018. Sejak bulan Oktober 2018 sampai dengan 29 Juli 2019 distribusi listrik PLTU Tanjung Enim 3x10 MW mengalami penurunan yang disebabkan oleh berakhirnya perjanjian jual beli listrik *excess power* antara PTBA dengan PT PLN Wilayah Sumbagsel. Pemutusan *supply excess power* ke PLN yang disebabkan oleh berakhirnya perjanjian jual beli listrik *excess power* berakibat terjadinya inefisiensi operasional PLTU Tanjung Enim 3x10 MW. Selama pemutusan tersebut dilakukan upaya untuk dilakukan kembali kerja sama antara PTBA dengan PLN dan pada tanggal 30 -31 Juli 2019 dilakukan Realibility Running Test sebagai persyaratan kontrak *excess power* dengan PLN dan pada tanggal 1 Agustus 2019 PLTU Tanjung Enim sudah menyuplai *excess power* ke PLN.

Pada tahun 2020, *Availability Factor* (AF) tercapai sebesar 78,35% untuk PLTU Tanjung Enim 3x10 MW dan sebesar 99,98% untuk PLTU Pelabuhan Tarahan 2x8 MW. Kinerja produksi pada tahun 2021 di PLTU 3x10 MW Tanjung Enim tercapai 61% karena belum adanya *excess power* ke Grid PT PLN secara tetap (adanya pengaturan beban oleh UP2D S2JB) sehingga koneksi ke Grid PLN sangat terbatas) dan PLTU TE beroperasi secara island mode. Kinerja Produksi PLTU 2x8 MW Pelabuhan Tarahan tercapai 48 % karena terkoneksi *excess power* ke Grid PT PLN pada bulan Juli 2021 secara kontinu dan pengoperasian PLTU Pelabuhan Tarahan beroperasi 1 unit. Sedangkan untuk *Availability Factor* (AF) tercapai sebesar 78,35% untuk PLTU Tanjung Enim 3x10 MW dan sebesar 99,98% untuk PLTU Pelabuhan Tarahan 2x8 MW.

Kinerja produksi PLTU 3x10 MW Tanjung Enim pada Tahun 2022 tercapai 55,86 % dikarenakan gangguan terbesar pada unit #1 perbaikan kebocoran pada *Line Tube Superheater, Top header superheater, Lower Header waterwall dan Top waterwall Boiler #1*. Pada unit #2 dikarenakan kebocoran pada *Line Tube Superheater*. Pada unit #3 dikarenakan perbaikan kebocoran pada *Line Tube Superheater, Top waterwall dan refractory top up superheater boiler #3*. Kinerja Produk PLTU 2x8 MW Pelabuhan Tarahan sudah memenuhi kebutuhan BACT. Sepanjang tahun 2023 kinerja produksi PLTU 3x10 MW Tanjung Enim tercapai 100 % dikarenakan Unit #1 sudah beroperasi kembali dan unit #3 sedang dalam perbaikan *retubing boiler*. Kinerja Produk PLTU 2x8 MW Pelabuhan Tarahan tercapai 87 % Turbine #1 *Maintenance Outage* akibat *displacement trouble* dan perbaikan *oil cooler* yang bocor.

Adapun data karyawan pada bagian operasional di PT. Bukit Energi Servis Terpadu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2 Data Karyawan Pada Bagian Operasional PT.Bukit Energi Servis
Terpadu Hingga Tahun 2023**

No	Fungsi	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Outsourcing
B	Operasional			
1	Manager Pembangkit Listrik	3	0	0
2	Asisten Manager Operasi	3	0	0
3	Asisten Manager Engineering	1	0	0
4	Asisten Manager Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L)	3	0	0
5	Asisten Manager Pemeliharaan	3	0	0
6	Asisten Manager Perencanaan & Keteknikan	2	0	0
7	Supervisor SDM, Umum & Keuangan	3	0	0
8	Supervisor Bahan Baku & Faba	2	0	0
9	Safety Officer	2	0	0
10	Supervisor Lingkungan	2	0	0
11	Supervisor Kimia & WTP	3	0	0
12	Supervisor Group A-D	12	0	0
13	Supervisor Perencanaan Pengendalian Operasi	2	0	0
14	Supervisor Reliability	2	0	0
15	Supervisor Pemeliharaan Mesin	3	0	0
16	Supervisor Listrik & Instrument Control	3	0	0
17	Supervisor Perencanaan Pengendalian Pemeliharaan (Rendal Har)	2	0	0
18	Administrasi, Pelaksanaan & Operator	184	25	0
19	Helper	0	13	0
20	Leader 1	0	1	0
21	Filter 1	0	1	0
22	Scaffolding	0	2	0
23	Welder GTAW	0	1	0
C	Outsourcing			
1	Pengemudi Kendaraan Ringan	0	0	24
2	Cleaning Service	0	0	33
3	Security	0	0	9
4	Penyelam	0	0	4
5	Alat Berat	0	0	9

6	Safety Officer	0	0	1
7	Mekanik	0	0	5
8	Backwash	0	0	4
9	Pelaksanaan Bahan Baku & Faba	0	0	1
10	Pemeliharaan AC	0	0	1
11	Welder	0	0	3
	Total	235	43	94

Sumber : PT. Bukit Energi Investama, 2023

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, profesional, terorganisir, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah salah satu faktor penting dalam menjaga kelangsungan bisnis perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan secara konsisten dan teratur merencanakan strategi pengembangan SDM yang sesuai agar selalu menghasilkan karyawan berpotensi tinggi dan kompeten. Kebijakan SDM yang telah dirancang oleh perusahaan telah disesuaikan dengan rencana strategis perusahaan yang bertujuan untuk pertumbuhan bisnis, regenerasi karyawan, dan aspek lainnya yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Seperti pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat karyawan yang bekerja pada bagian operasional PT. Bukit Energi Servis Terpadu dibagi menjadi tiga yaitu karyawan tetap, karyawan tidak tetap, dan *outsourcing*. Jumlah karyawan bagian operasional pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu adalah 235 karyawan tetap, 43 karyawan tidak tetap, dan 94 *Outsourcing*.

Berdasarkan situs PT Bukit Energi Investama merupakan anak perusahaan PT Bukit Asam Tbk yang fokus pada investasi energi, Pembangkit Listrik Tenaga Surya EPC (*Engineering, Procurement, Construction*). PT Bukit Energi Investama terus berkembang dan mendukung kebijakan pemerintah terkait percepatan penggunaan energi terbarukan khususnya di bidang Pembangkit Listrik Tenaga Surya dengan telah membangun Pembangkit Listrik Tenaga Surya di gedung AOCC Bandara Soekarno Hatta dengan kapasitas 241 kWp dan Pembangkit Listrik Tenaga Surya Jalan Tol Bali Mandara berkapasitas 400 kWp. PT Bukit Energi Investama juga fokus pada *Operation and Maintenance* (O&M) pembangkit listrik dengan mengelola PLTU Pelabuhan Tarahan milik PT Bukit Asam berkapasitas 2x8 MW di Bandar Lampung, Panjang, Lampung dan mengelola PLTU Tanjung Enim berkapasitas 2x8 MW. sebesar 3x10

MW di Provinsi Sumatera Selatan yang juga dimiliki oleh PT Bukit Asam. Khusus untuk O&M (operasional dan pemeliharaan) PT Bukit Energi Investama Mendirikan anak perusahaan bernama PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST).

PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Operation & Maintenance* (O&M) yang tergabung dalam grup PT. Bukit Asam Tbk, Berdiri tanggal 30 Juli 2015, perseroan berdomisili di Menara Kadin lantai 11, Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav 2-3 Jakarta. Berdirinya PT. BEST ini dimulai dengan mendukung program energi nasional, saat ini BEST berfokus pada bidang jasa *Operation & Maintenance* pembangkit listrik. Menjalankan perannya sebagai perusahaan jasa *Operation & Maintenance* pada 1 Desember 2015 dengan mengelola PLTU Pelabuhan Tarahan milik PT Bukit Asam yang berkapasitas 2X8 MW di Bandar Lampung Provinsi Lampung. Selanjutnya pada 14 Februari 2016 PT BEST mulai mengelola PLTU berkapasitas 3X10 MW di Tanjung Enim Provinsi Sumatera Selatan dimana PLTU tersebut juga merupakan pembangkit milik PT Bukit Asam.

Seiring pemulihan ekonomi di tahun 2022, industri ketenagalistrikan Indonesia tercatat mengalami pertumbuhan dibanding tahun 2021. Berdasarkan informasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), konsumsi listrik per kapita Indonesia di tahun 2022 adalah sebesar 1.173 kWh/ kapita per tahun, atau lebih tinggi 4,45% dibanding konsumsi di tahun 2021. Hal tersebut sekaligus memperlihatkan tren peningkatan konsumsi listrik pada interval 2018-2022 yang berada pada rentang 0,46-4,45%. Di samping itu, masih mengacu pada informasi Kementerian ESDM, kapasitas terpasang pembangkit listrik di Indonesia telah meningkat dari 74,4 GW pada 2021 menjadi 81,2 GW pada 2022, atau tumbuh 9,14%. Mengenai hal hal yang sudah dijelaskan diatas dapat menandakan bahwa PT Bukit Energi Servis Terpadu adalah perusahaan yang cukup beradaptasi dengan tingkat konsumsi listrik yang fluktuatif dan cukup memenuhi kebutuhan konsumen pada sektor produksi. Maka dari itu, judul yang diterapkan dalam penelitian ini adalah **“Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan *Holding* PT Bukit Energi Investama : Studi Anak Perusahaan PT Bukit Energi Servis Terpadu ”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana faktor motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi produktivitas pekerja di PT. Bukit Energi Servis Terpadu?
2. Apakah faktor motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas pekerja di PT. Bukit Energi Servis Terpadu?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis faktor motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.
2. Untuk menganalisis faktor motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan dengan menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan oleh PT Bukit Energi Servis Terpadu untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait motivasi kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pengembangan kemampuan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan adanya peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya, serta memberikan kontribusi positif bagi perekonomian lokal dan nasional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Pada proses penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian sebelumnya dalam bidang yang sama sebagai tinjauan kembali pokok pembahasan penelitian.

Penelitian Senen, (2008) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata". Variabel independen yang diaplikasikan adalah motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan, sedangkan produktivitas kerja karyawan menjadi variabel dependen penelitian ini. Penelitian ini menerapkan deskriptif dan verifikatif dengan metode *survey explanatory*. Sedangkan penelitian ini menggunakan 75 sampel dari karyawan PT. Safilindo Permata. Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Safilindo Permata memiliki tingkat motivasi, kemampuan, dan produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja karyawan, dipengaruhi oleh faktor seperti upah dan hubungan kerja, berkontribusi 23% terhadap produktivitas. Kemampuan kerja karyawan, yang dilihat dari kesesuaian pendidikan dan keterampilan dengan tugas, berkontribusi 16.7% terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi dan kemampuan tinggi cenderung mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan.

Penelitian Swatika, Wibowo, & Abidin, (2022) yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Variabel independen yang diaplikasikan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sedangkan produktivitas kerja karyawan menjadi variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode kuantitatif dengan *cross sectional*, sedangkan penelitian ini menggunakan 21 sampel karyawan bagian nabati dari PT. Air Mancur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur berada dalam kategori baik. Keselamatan kerja juga dinilai baik, sementara kesehatan kerja masuk dalam kategori cukup baik. Keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,4%. Sisa 42,6% produktivitas dipengaruhi oleh faktor lain. PT. Air Mancur

perlu lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta meningkatkan fasilitas dan pelatihan terkait K3. Faktor lain seperti manajemen produktivitas juga penting untuk diteliti lebih lanjut guna meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian Zullaikha, (2019) yang berjudul “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu”. Variabel independen yang diaplikasikan adalah motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja sedangkan variabel produktivitas kerja karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil yang diambil dari 80 sampel karyawan menyatakan bahwa variabel motivasi kerja menghasilkan rata rata 3.22 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja secara keseluruhan adalah “setuju”, rata rata variabel kompensasi adalah 3.07 menunjukkan bahwa karyawan “kurang setuju” pada variabel kompensasi ini, rata rata pada variabel kemampuan kerja adalah 3.42 yang menunjukkan bahwa karyawan “sangat setuju” pada variabel kemampuan kerja. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini PT. Sawit Asahan Indah sebagai objek penelitian, kabupaten Rokan hulu menjadi tempat penelitian.

Penelitian Wicaksono (2022) yang berjudul " Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST)". Variabel independen yang diaplikasikan adalah stress kerja, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis rata-rata (*mean*) dan analisis regresi. Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak efisien signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) secara negatif. Keamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena perusahaan memiliki program kesehatan dan pensiun yang baik. Shift kerja yang kurang efisien signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif, menyebabkan stres fisiologis dan psikologis.

Penelitian Syaifullah, As & Prasetyo, (2018) yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan". Variabel independen yang diaplikasikan adalah motivasi kerja dan kompensasi sedangkan produktivitas kerja karyawan menjadi variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode kuantitatif dengan *Non probability sampling*, sedangkan penelitian ini menggunakan 80

sampel dari karyawan PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya. Dalam studi ini, kompensasi karyawan di PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya yang berada di bawah standar UMK kota Bojonegoro tidak berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai. Kelayakan ini dilihat dari keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Ini mengindikasikan adanya perbedaan penilaian antara karyawan PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya Bojonegoro dan standar kompensasi yang ditetapkan oleh pemerintah kota tersebut.

Penelitian Rahman (2018) yang berjudul “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Meubel di Kecamatan Manggala Kota Makassar”. Variabel independen yang diaplikasikan adalah Pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan variabel produktivitas kerja karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen di penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode kuantitatif melalui analisis regresi linear. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari 73 sampel karyawan menyatakan pada variabel pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden “tidak setuju”, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan bukanlah sesuatu hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas bagi para pekerja meubel di Kecamatan Manggala Kota Makassar. Sedangkan pada variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa Sebagian besar responden “setuju” dan “sangat setuju”, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja bagi para pekerja meubel di Kecamatan Manggala Kota Makassar. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini, pekerja meubel menjadi objek penelitian, Kecamatan Manggala Kota Makassar menjadi tempat penelitian, faktor pendidikan dan pengalaman kerja menjadi variabel independen nya.

Penelitian Hastuti, Bodroastuti, & Widiastuti, (2021) yang berjudul “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia”. Variabel independen yang diaplikasikan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku, sedangkan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode asosiatif, penelitian ini menggunakan 30 sampel dari karyawan PT. Multi Terminal Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Namun, hanya

faktor sikap yang terbukti memiliki dampak pada produktivitas kerja. Sementara itu, hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku semuanya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun perbedaan pada penelitian ini, PT. Multi Terminal Indonesia sebagai objek dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku menjadi variabel independen nya.

Penelitian Nasron & Astuti, (2011) yang berjudul “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)”. Variabel independen yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi sikap terhadap pekerjaan, tingkat keterampilan, hubungan antara staf dan manajemen, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan semangat kewirausahaan, sementara produktivitas karyawan sebagai variabel dependen pada penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode studi kausalitas, sedangkan penelitian ini memilih 50 sampel dari karyawan PT. Mazuvo Indo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan yang positif mampu meningkatkan produktivitas, menekankan pentingnya karyawan memiliki sikap yang positif. Tingkat keterampilan juga memiliki dampak signifikan; karyawan dengan keterampilan yang kuat cenderung lebih produktif. Hubungan yang baik antara manajer dan staf juga mempengaruhi produktivitas, menyoroti pentingnya komunikasi dan kerja sama yang efektif di lingkungan kerja. Manajemen produktivitas yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan sistem manajemen yang efektif lebih mungkin mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Efisiensi tenaga kerja menunjukkan bahwa pengoptimalan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas. Kewirausahaan di antara karyawan juga memiliki peran yang signifikan, di mana semangat inovasi dan inisiatif dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian Soraya, (2018) yang berjudul “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang”. Variabel independen yang diaplikasikan adalah upah, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, sedangkan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan analisis data regresi linear berganda dengan metode deskriptif kuantitatif, sedangkan penelitian

ini menggunakan 135 sampel dari karyawan Pabrik Gula Kebon Agung. Hasil penelitian menunjukkan variabel upah Pabrik Gula Kebon Agung Malang memberikan upah yang sepadan dengan hasil yang diberikan. Pada variabel usia ada hubungan negatif yang signifikan antara usia dan produktivitas kerja karyawan bagian pabrikasi di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Artinya, semakin tua usia karyawan, semakin menurun produktivitas kerjanya. Sebagian besar karyawan di unit pabrikasi berada dalam rentang usia produktif, dengan 50 karyawan (37,13%) berusia antara 21-30 tahun dan 63 karyawan (47,01%) berusia antara 31-40 tahun. Pada variabel tingkat pendidikan tenaga kerja yang ada di PG. Kebon Agung Malang khususnya bagian pabrikasi tidak perlu berpendidikan tinggi. Dikarenakan pada bagian Pabrikasi rata-rata lulusan SMA sebanyak 71 orang (52,99%). Pada variabel pengalaman kerja mayoritas karyawan di bagian pabrikasi memiliki kinerja dengan ritme yang terstruktur dan rapih karena pengalaman kerja yang signifikan, dengan 61 karyawan (45,52%) memiliki pengalaman antara 11 hingga 15 tahun.

Penelitian Jumliati & Pekuri, (2014) yang berjudul “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Roti Maros di Kabupaten Maros”. Variabel independen yang diaplikasikan adalah umur, pendidikan, jam kerja, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga sedangkan produktivitas kerja karyawan menjadi variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode kuantitatif dengan data primer dan beberapa data sekunder, sedangkan penelitian ini menggunakan 40 sampel dari tenaga kerja industri roti maros di kabupaten maros. Pada variabel umur menunjukkan bahwa umur berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri roti maros dikarenakan semakin bertambah nya umur dapat mengurangi produktivitas kerjanya. Pada variabel jam kerja menunjukkan bahwa industri maros mempunyai tingkat jam kerja yang cukup tinggi yaitu 8 jam hal ini menyebabkan peningkatan jam kerja tidak lagi dapat menambah tingkat produktivitas karena dapat menyebabkan kelelahan bagi para pekerja. Pada variabel jumlah tanggungan keluarga menunjukkan bahwa tanggungan keluarga mempunyai efek yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja pada industri roti maros. Untuk variabel pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan karena orang yang mempunyai pendidikan formal belum tentu dapat membuat roti maros lebih baik dari yang kurang pendidikannya. Begitu

pun dalam pengalaman kerja, pada umumnya pekerja industri roti maros yang mempunyai pengalaman kerja tinggi dapat membuat roti maros lebih baik, tetapi rata-rata pekerja berpengalaman tinggi di industri roti maros telah berusia tua sehingga kemampuan bekerja menurun.

Penelitian Almatsier, (2018) yang berjudul “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Sektor Jasa (Studi Kasus Pengemudi GO-CAR di DKI Jakarta)”. Variabel yang diaplikasikan adalah lama bekerja di bidang mengemudi, lama pendidikan formal, pendapatan, dan frekuensi sakit sedangkan produktivitas kerja menjadi variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode *purposive sampling* dengan sampel penelitian pengemudi GO-CAR di DKI Jakarta sebanyak 70 sampel. Pada variabel lama bekerja di bidang mengemudi menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dalam hal ini pengemudi GO-CAR hanya cukup bisa mengendarai kendaraan roda empat karena mengingat pekerjaan GO-CAR ini tergolong fleksibel. Pada variabel lama pendidikan formal seorang pengemudi tidak memerlukan pendidikan formal yang tinggi dalam hal mengemudi maka dari itu variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada variabel pendapatan menunjukkan bahwa variabel ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dapat disimpulkan jika ada penambahan pendapatan seorang pengemudi GO-CAR berarti pengemudi tersebut menaikkan produktivitas kerjanya. Pada variabel frekuensi sakit variabel ini sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-CAR karena jika pengemudi GO-CAR sering mengidap penyakit pasti akan menurunkan produktivitasnya.

Penelitian Subarjo (2015) yang berjudul “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV.Granada”. Variabel independen yang diaplikasikan adalah tingkat pendidikan, umur, motivasi, dan pengalaman kerja sedangkan produktivitas kerja menjadi variabel dependen pada penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapkan metode analisis regresi berganda dan merupakan penelitian deskriptif menggunakan 50 sampel dari karyawan CV Granada. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial, usia kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Granada. Namun, tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan. Secara bersama-sama, tingkat pendidikan, usia kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja juga memengaruhi produktivitas karyawan di CV Granada. Secara keseluruhan, 76,1% variasi dalam produktivitas karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, usia kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan 23,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penelitian sebelumnya yaitu, dari segi variabel dependen, penelitian ini menggunakan motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja (4 variabel dependen) yang telah disesuaikan dengan kondisi yang ada pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Pada segi objek, penelitian ini meneliti produktivitas kerja karyawan di PLTU yang dioperasikan PT. Bukit Energi Servis Terpadu yang berlokasi di Tanjung Enim Sumatera Selatan dan Tarahan Lampung.

2.2 Landasan Teori

2.2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas, dalam pengertian bahasa, berasal dari kata bahasa Inggris "*productivity*," yang merupakan gabungan dari dua kata yaitu "*product*" (produk) dan "*activity*" (aktivitas). Secara harfiah, produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu, baik barang maupun jasa, dalam jumlah yang lebih tinggi atau lebih banyak. Dalam perspektif ilmu ekonomi, konsep produktivitas biasanya berkaitan dengan jumlah keluaran dan harga keluaran tersebut. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi keluaran atau rasio antara *output* dan *input* (Nugroho, 2023). (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa produktivitas mencakup perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Peningkatan produktivitas di tingkat perusahaan dan karyawan saling mendukung satu sama lain. Ketika perusahaan produktif, mereka cenderung menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk lebih produktif, dan sebaliknya, karyawan yang produktif akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut (Utami, 2003) faktor kunci yang

memengaruhi produktivitas perusahaan adalah tenaga kerjanya, yaitu para karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan keterampilan mereka serta meningkatkan produktivitas mereka. Dengan demikian, perusahaan harus selalu memprioritaskan dan memperhatikan faktor-faktor yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator kunci keberhasilan bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi menandakan peningkatan laba dan efisiensi dalam perusahaan. Menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2009), produktivitas kerja dapat dijelaskan juga sebagai hasil konkret yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu selama proses kerja. Jika produk yang dihasilkan dalam waktu singkat meningkat, maka tingkat produktivitasnya dianggap tinggi, demikian juga sebaliknya (Anggraini, Kuntari, Rostwentiwaivi, Tresliyana, Permata, Firhani, Ganda, Sahat, Made, Nurmala, & Gita, 2022).

Produktivitas perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh *input* dan *output* dalam proses produksi. Hal ini berhubungan dengan teori produktivitas marjinal, teori ini menekankan pentingnya melihat produktivitas dari sudut pandang hasil akhir, yaitu seberapa besar tenaga kerja mampu meningkatkan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan. Menurut (Pindyck & Rubinfeld, 2015), perusahaan dapat mengubah input menjadi output dengan berbagai cara, menggunakan kombinasi tenaga kerja, bahan, dan modal yang berbeda. Hubungan antara input dalam proses produksi dan output yang dihasilkan digambarkan oleh fungsi produksi. Fungsi produksi menunjukkan output maksimum (q) yang dapat dihasilkan oleh perusahaan untuk setiap kombinasi input tertentu, meskipun dalam praktiknya perusahaan menggunakan berbagai macam input. Sederhananya, disini dapat diasumsikan produksi menggunakan dua input utama yaitu, tenaga kerja (L) dan modal (K) (Anggraini et al., 2022). Fungsi produksi ini dapat dituliskan sebagai:

$$q = f(K, L)$$

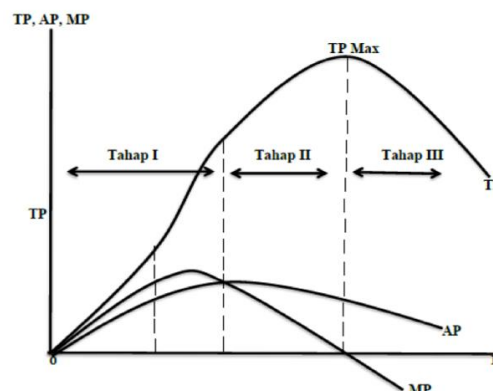
Persamaan ini menggambarkan hubungan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah modal (K) dan tenaga kerja (L). Fungsi produksi memungkinkan berbagai kombinasi input dengan proporsi yang berbeda, sehingga output dapat

dihasilkan melalui berbagai metode dan dapat menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang berbeda-beda.

Untuk menilai produktivitas kerja setiap karyawan, perlu dilakukan pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang umumnya diterima secara luas. Metode ini menggunakan pengukuran waktu tenaga kerja, seperti jam, hari, atau tahun. Hasil pengukuran ini kemudian diubah ke dalam unit-unit pekerja, yang diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu jam oleh seorang pekerja yang bekerja sesuai standar pelaksanaan (Sinungan, 2005). Pengukuran produktivitas kerja dapat dipertimbangkan dengan fungsi produksi melalui konsep produk rata-rata (AP). Produk rata-rata (AP) adalah total output dibagi dengan jumlah input variabel yang digunakan dalam produksi, yang mencerminkan output per unit tenaga kerja (Pindyck & Rubinfeld, 2015) . Hal ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$AP = \frac{q}{L}$$

Pada mulanya, peningkatan input variabel dalam produksi akan meningkatkan produk rata-rata, tetapi setelah mencapai titik tertentu, produk rata-rata akan mulai menurun. Titik tertinggi dari output produk rata-rata ini disebut *point of diminishing average productivity*. Sampai mencapai titik ini, produktivitas rata-rata meningkat; setelah melewati titik ini, produktivitas rata-rata akan menurun.



Sumber : Koesmawan, 2019

Gambar 2.1 Kurva Tahapan Produksi

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa adanya korelasi antara tahapan produksi dengan produktivitas kerja karyawan, dimana pada tahap I selama produksi belum maksimal, perusahaan tidak akan berhenti menambah faktor produksi/L nya. Pada tahap ini dapat mempercepat produksi karena hasil yang diperoleh dari L masih jauh lebih besar dari tambahan upah yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja. Kemudian pada tahap II produksi rasional dan memperlambat produksi, karena perusahaan menambah jumlah L (tenaga kerja) hingga TP (Total Produksi) mencapai titik maksimal. Pada Tahap III ini perusahaan mulai berhenti berproduksi karena perusahaan terus menerus menambah tenaga kerja.

2.2.3 Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen vital dalam sebuah organisasi, yang menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas anggotanya. Sumber Daya Manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi mendukung perkembangan karir mereka dengan memperhatikan kompetensi yang mereka miliki. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga kualitas kerja meningkat dan pelanggan merasa puas, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi. SDM dapat didefinisikan sebagai semua individu yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (S. Hasibuan, 2000).

Pada teori modal manusia juga dijelaskan bahwa pentingnya investasi dalam pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas karyawan. Investasi dalam modal manusia meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sementara faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang baik berguna untuk mempertahankan dan memotivasi mereka.

Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) , sumber daya manusia selalu aktif dan dominan dalam organisasi, karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa departemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan, lembaga, atau instansi. Untuk mencapai tujuan, departemen ini harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai faktor eksternal dan internal yang saling

memengaruhi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara tidak langsung akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap mereka, semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Raden, 2017).

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja, dalam bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance*, mengacu pada prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka di dalam perusahaan (Rivai, 2004). Sementara menurut Wiraawan, kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam rentang waktu tertentu (Wirawan, 2009). Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Sementara menurut Simanjuntak, kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang terhadap sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Simanjuntak, 2005).

Menurut teori Herzberg (1959) yaitu teori Motivasi-*Hygiene* menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yaitu, faktor motivator yang meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan yang menantang dan faktor *hygiene* yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Dalam konteks ini, kompensasi dan K3 termasuk dalam faktor *hygiene*, yang jika terpenuhi akan mencegah ketidakpuasan, sementara motivasi dan kemampuan kerja lebih terkait dengan faktor motivator yang meningkatkan produktivitas.

2.2.4 Motivasi Kerja

Menurut Wahyudi & Suryono (2006), motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari munculnya kebutuhan individu yang mendorong tindakan tertentu, yang kemudian menghasilkan tujuan atau imbalan sebagai alasan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sementara itu, Ardana, Mujiati, & Utama, (2012) mendefinisikan motivasi sebagai pemicu dalam diri individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengerahkan tenaga dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan ini menjadi faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan kegiatan untuk mewujudkan keinginannya. Oleh karena itu, motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Menurut teori Herzberg (1959) yaitu teori motivasi-*hygiene* menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yaitu, faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja, seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan yang menantang dan faktor *hygiene* yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses pemberian dorongan kerja yang membuat pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dengan inti dari tanggung jawab sebagai kewajiban (Siagian, 2001).

Menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa kebutuhan berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) : Ini terkait dengan tantangan dalam memilih tugas. Individu dengan kebutuhan prestasi rendah mungkin memilih tugas yang mudah untuk mengurangi risiko kegagalan, atau memilih tugas yang sangat sulit agar kegagalan tidak memalukan. Sebaliknya, mereka dengan kebutuhan prestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah yang memberikan tantangan namun tetap dapat dicapai. Individu ini juga memiliki kecenderungan untuk mencari tantangan dan memiliki kemandirian yang tinggi.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) : Kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk membangun hubungan interpersonal yang ramah dan akrab.

Individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi biasanya menginginkan hubungan yang erat, kooperatif, dan bersahabat dengan orang lain. Mereka umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) : Ini adalah dorongan untuk membuat orang lain bertindak sesuai dengan keinginannya tanpa paksaan. Kebutuhan ini menggambarkan keinginan individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

2.2.5 Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Ini menjadi salah satu motivasi utama bagi individu untuk bekerja dan menunjukkan perhatian perusahaan terhadap karyawannya. Perusahaan diharapkan memberikan hak dan kewajiban kepada karyawan secara adil dan rasional, sesuai dengan kemampuan dan dedikasinya. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka lebih cenderung untuk mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan guna mencapai hasil yang optimal. Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi kemajuan perusahaan.

Menurut M. S. P. Hasibuan (2017), kompensasi dibagi menjadi dua jenis:

2.2.5.1 Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

1. Gaji : Pembayaran periodik yang diberikan kepada karyawan tetap dengan jaminan pasti, yang tetap diterima meskipun karyawan tidak masuk kerja.
2. Upah : Pembayaran kepada pekerja harian berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.
3. Upah Insentif : Tambahan pembayaran yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melampaui standar, sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

2.2.5.2 Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*).

Mencakup berbagai bentuk tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas lainnya yang tidak berbentuk uang secara langsung.

2.2.5.3 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018), indikator kompensasi dibagi menjadi empat jenis, yaitu:

1. Upah dan Gaji : Upah biasanya terkait dengan tarif gaji per jam dan umumnya diberikan kepada pekerja produksi dan pemeliharaan. Sementara itu, gaji diterapkan pada pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif : Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan di luar gaji atau upah pokok oleh organisasi.
3. Tunjangan : Tunjangan mencakup berbagai manfaat seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiun, serta tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas : fasilitas meliputi berbagai kenikmatan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan. Fasilitas ini dapat menjadi bagian substansial dari kompensasi, terutama bagi para eksekutif.

Teori yang mendasari variabel kompensasi pada penelitian ini adalah teori ekuitas (*equity theory*). Menurut Robbins dan Judge (2008), teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka akan tetap setia pada organisasi. Inti dari teori ekuitas adalah bahwa jika seorang karyawan merasa bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, ada dua hal yang akan terjadi yaitu, karyawan tersebut akan berusaha untuk mendapatkan imbalan yang lebih besar, atau ia akan mengurangi upaya yang diberikan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

2.2.6 Kemampuan Kerja

Menurut Muchlas (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan ini merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk menghasilkan produk-produk berkualitas. Setiap individu harus memiliki kemampuan ini untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, menyelaraskan kepentingan organisasi atau perusahaan, serta menjaga ketahanan fisik sumber daya manusia.

Pada teori modal manusia juga dijelaskan bahwa pentingnya investasi dalam pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas karyawan. Investasi dalam modal manusia meningkatkan kemampuan dan

pengetahuan karyawan, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sementara faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang baik berguna untuk mempertahankan dan memotivasi mereka.

Kemampuan ini juga mencerminkan potensi seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ini merupakan hasil dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, karyawan dengan kemampuan tinggi dapat mendukung tercapainya visi dan misi organisasi, mendorong kemajuan dan perkembangan yang pesat, serta mengantisipasi persaingan global (Dewi, 2018). Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membedakannya dari mereka yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Syardianto (2014), indikator kemampuan kerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kemampuan Teknis : Penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer, pemahaman terhadap prosedur dan metode kerja, serta pengetahuan tentang peraturan tugas dan pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual : Pemahaman terhadap kebijakan perusahaan, tujuan perusahaan, dan target perusahaan.
3. Kemampuan Sosial : Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik, bekerja dalam tim, dan menunjukkan empati.

2.2.7 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh pengusaha. Kesehatan yang baik memberikan manfaat material bagi karyawan, karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman, dan secara keseluruhan mampu bekerja lebih lama. Menurut Hamidah, Utami, & Prasetya (2014), Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sistem yang dirancang untuk pekerja dan pengusaha guna mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengidentifikasi dan mengantisipasi potensi bahaya di lingkungan kerja. Ardana et al. (2012) menyatakan bahwa K3 berkaitan erat dengan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera, efisien, dan produktif. Bangun (2012) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting karena berdampak positif pada kinerja karyawan.

2.2.6.1 Manfaat Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Robiana Modjo dalam Kusuma, Darmastuti, & Si (1975), manfaat penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan meliputi:

1. Pengurangan Absentisme : Perusahaan yang menerapkan program K3 secara serius dapat menekan risiko kecelakaan kerja, sehingga mengurangi jumlah karyawan yang absen karena cedera atau sakit.
2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan : Penerapan K3 yang efektif mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja, sehingga menurunkan biaya klaim rumah sakit.
3. Pengurangan *Turnover* : Implementasi K3 yang baik dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan.
4. Peningkatan Produktivitas : Dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas karyawan dapat meningkat.

Untuk mendukung konsep pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu melalui pendekatan perilaku aman (*behavior based safety theory*). *Behavior Based Safety theory* adalah salah suatu proses yang menciptakan komitmen keselamatan antara manajemen dan seluruh tenaga kerja dengan memfokuskan perhatian dan tindakan pada perilaku aman diri sendiri dan orang lain secara berkelanjutan (Cooper, 2009).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika karyawan memiliki motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan bekerja serta kerja sama, yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas Damayanti (2005). Menurut Safitri (2013), motivasi yang ada dalam diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Memberikan motivasi kepada karyawan akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan produktivitas dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sebuah organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai produktivitas optimal jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Teori motivasi-*hygiene* juga menyatakan bahwa faktor motivator dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas

kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Purnama (2008) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan

Memberikan kompensasi yang sesuai dari perusahaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka menerima upah yang tepat. Oleh karena itu, kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak tepat, hal ini tidak hanya akan gagal meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menurunkan semangat kerja mereka Ansory & Indrasari (2018).

Hal ini sangat berpengaruh karena jika kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi, produktivitas mereka akan menurun. Oleh karena itu, diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Teori ekuitas (*equity theory*) juga menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan upaya karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan membantu mencapai tujuan perusahaan Jamalia (2015).

2.3.3 Hubungan kemampuan kerja dan produktivitas kerja karyawan

Kemampuan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan seseorang di tempat kerja. Oleh karena itu, pekerja atau karyawan perlu memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka. Menurut Robbins dalam Rino (2015), kemampuan adalah kapasitas individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2018) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian oleh Hasanah (2020), yang juga menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa semakin

tinggi kemampuan kerja seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Sebaliknya, kemampuan kerja yang rendah akan menghasilkan produktivitas yang rendah. Pada teori modal manusia juga menjelaskan bahwa pentingnya investasi dalam pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja yang kemudian meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Dewi, Suryani, Andika, & Resa, (2021) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa kemampuan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.3.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melindungi karyawan, baik secara fisik maupun psikologis, selama mereka berada di lingkungan kerja. K3 memiliki dampak langsung pada efektivitas kerja karyawan dan efisiensi produksi, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat produktivitas yang dicapai Tarwaka, Solichul, & Sudiajeng (2004).

Dari pernyataan diatas terlihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor yang secara langsung terkait dengan produktivitas. Dalam teori perilaku aman (*behavior based safety theory*) juga dijelaskan bahwa berfokus pada pengamatan dan pengelolaan perilaku karyawan untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja. dengan mengidentifikasi, mengukur, dan memperkuat perilaku aman, dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan Jackson (2005) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan dengan baik akan memperoleh banyak manfaat, termasuk peningkatan produktivitas kerja karena berkurangnya jumlah hari yang hilang akibat kecelakaan kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

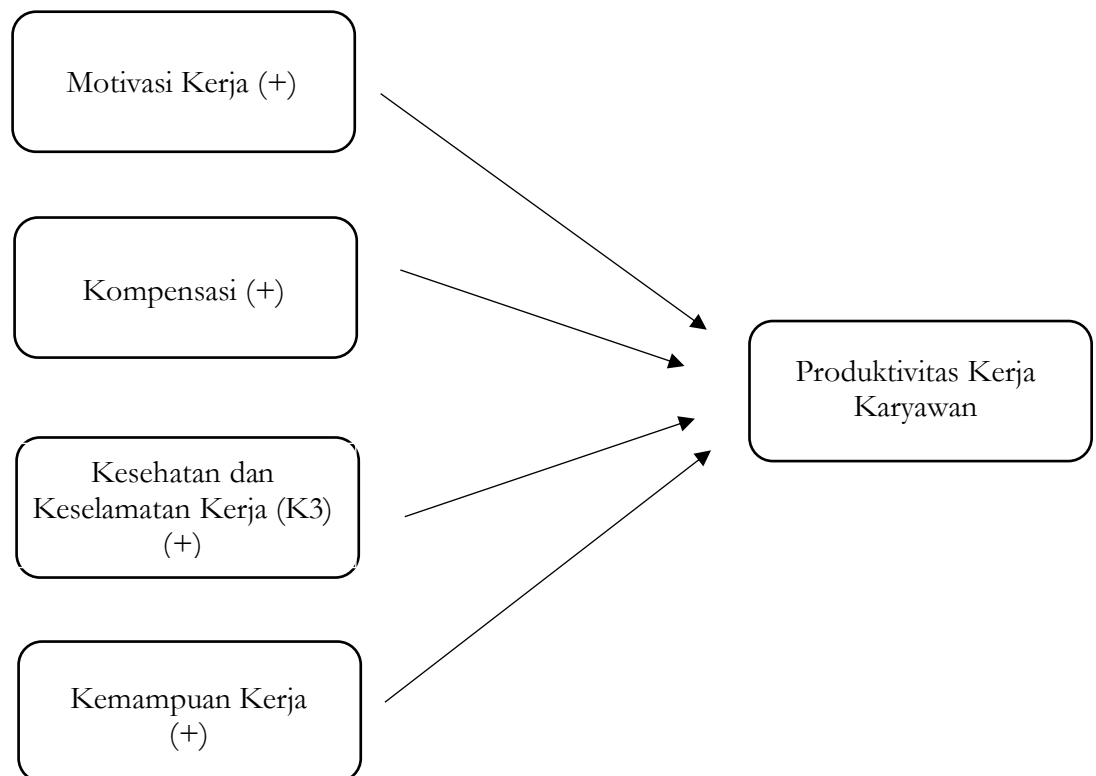
Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

2. Diduga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.
3. Diduga variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.
4. Diduga variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.
5. Diduga variabel motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan mengenai hubungan variabel motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sampel diambil secara acak dan data dikumpulkan melalui instrumen yang kemudian dianalisis secara statistik. Penelitian kuantitatif melihat hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018).

Sumber data merujuk pada tempat atau asal bahan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, baik dari individu maupun kelompok, tanpa perantara. Data ini dikumpulkan secara langsung untuk menjawab pertanyaan penelitian secara spesifik.

Penulis menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Survei ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner merupakan instrumen yang terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya (Sanjaya, 2015:255). Kuesioner akan disebarkan menggunakan media *Google Form*. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja (variabel independen) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel dependen) di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

Butir-butir pernyataan yang disusun pada penelitian ini telah dikonsultasikan kepada para ahli (*Expert Judgement*) untuk memperkecil tingkat kelemahan dan kesalahan dari instrumen yang telah dibuat oleh peneliti. Dalam penelitian ini, *expert judgement* yang dimaksudkan adalah penilaian dari pimpinan managerial PT. Bukit Energi Investama yang menguasai permasalahan dan kondisi perusahaan terkait dengan kekuatan item butir alat ukur.

3.2 Definisi Variabel Operasional

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau dapat menjadi penyebab perubahan variabel dependen (tergantung). Variabel Independen juga sering disebut variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel independen yang dimaksud meliputi motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja.

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari munculnya kebutuhan individu yang mendorong tindakan tertentu. Berikut motivasi kerja para pekerja di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Saya lebih termotivasi jika perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja. (X1.1)2. Saya lebih termotivasi jika suasana tempat kerja membuat saya nyaman (X1.2)3. Saya lebih termotivasi apabila insentif yang diterima sesuai dengan target pekerjaan. (X1.3).4. Saya lebih termotivasi ketika memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja (X1.4).5. Saya lebih termotivasi jika gaji yang diterima proporsional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang saya kerjakan (X1.5). |
|---|

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Dalam hal ini pemberian kompensasi PT. Bukit Energi Servis Terpadu kepada pekerja.

Tabel 3.2 Instrumen Variabel Kompensasi (X2)

1. Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari (X2.1)
2. Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu (X2.2)
3. Insentif yang saya terima sesuai dengan target pekerjaan yang saya lakukan (X2.3).
4. Insentif yang saya terima membantu dan mendukung kebutuhan ekonomi keluarga (X2.4).
5. Adanya tunjangan dari perusahaan ketika saya pensiun membuat saya merasa tenang (X2.5).

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sistem yang dirancang untuk pekerja dan pengusaha guna mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengidentifikasi dan mengantisipasi potensi bahaya di lingkungan kerja. Dalam hal ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

Tabel 3.3 Instrumen Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

1. Kondisi fisik saya mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja (X3.1)
2. Saya menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan (X3.2)
3. Saya memahami kebijakan dan prosedur keselamatan kerja karyawan (X3.3).
4. Saya mematuhi peraturan keselamatan kerja yang berlaku di perusahaan (X3.4).
5. Adanya jaminan keamanan dan kesehatan dalam bekerja (X3.5).

4. Kemampuan Kerja

kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini kemampuan kerja yang dimiliki para pekerja PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

Tabel 3.4 Instrumen Variabel kemampuan kerja (X4)

1. Keterampilan bekerja yang saya miliki telah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan (X4.1)
2. Saya bekerja dengan cekatan saat mengerjakan pekerjaan (X4.2)
3. Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan. (X4.3)
4. Saya dapat menyelesaikan permasalahan di perusahaan secara profesional (X4.4).
5. Saya dapat menentukan keputusan yang baik bagi saya maupun perusahaan dalam bekerja (X4.5).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau tergantung pada variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen yang dimaksud adalah produktivitas kerja karyawan.

1. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 3.5 Instrumen Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

1. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y1)
2. Pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan (Y2)
3. Saya mengikuti program pengembangan dan pelatihan karyawan. (Y3).
4. Saya berinisiatif untuk menyelesaikan tugas tambahan dari perusahaan (Y4).
5. Kerja sama tim merupakan hal penting dalam menyelesaikan tugas perusahaan (Y5).

3.3 Metode Analisis

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak smartPLS SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). PLS memiliki kemampuan

menjelaskan hubungan antar variabel dan melakukan analisis secara menyeluruh dalam satu kali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti mengonfirmasi teori dan mengevaluasi keberadaan hubungan antara variabel laten. Menurut Ghazali (2016: 417), metode PLS dapat menggambarkan variabel laten, yang tidak bisa diukur langsung, melalui indikator-indikator terkait. Penulis memilih *Partial Least Square* karena penelitian ini melibatkan variabel laten yang diukur berdasarkan indikator-indikatornya, sehingga memungkinkan analisis yang akurat dan rinci.

Salah satu jenis SEM yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM). Metode ini berfungsi untuk menguji korelasi prediktif antara variabel dengan menilai apakah terdapat pengaruh antara variabel tersebut. Salah satu model konstruk yang diterapkan dalam penelitian ini adalah konstruk unidimensional. Konstruk unidimensional adalah sebuah konstruk yang terbentuk langsung dari indikator variabelnya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan perangkat lunak SmartPLS adalah regresi berganda. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel dependen (X1)

β_2 = Koefisien regresi variabel dependen (X2)

β_3 = Koefisien regresi variabel dependen (X3)

β_4 = Koefisien regresi variabel dependen (X4)

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X_4 = Kemampuan Kerja

e = Residual

3.3.1 Expert Judgement

Expert judgement merupakan metode pencarian informasi yang berdasarkan pendapat dari ahli mengenai suatu masalah. Hasil dari *expert judgement* sendiri dapat digunakan sebagai landasan pengambilan keputusan. Karena, *expert* dinilai sebagai orang yang ahli dalam bidang tertentu. Metode

expert judgement dikatakan efektif karena dapat mengestimasi fenomena yang langka atau kompleks, memprediksi kejadian, mempelajari proses pemecahan masalah, mengetahui informasi terbaru dalam ilmu tertentu, dan menggali informasi berdasarkan data yang ada. Dalam menentukan *expert* tidak dapat asal memilih.

3.3.2 Uji Validitas

Untuk melakukan penelitian, diperlukan instrumen yang valid. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas instrumen berarti alat tersebut mampu mengukur secara tepat apa yang seharusnya diukur. Validitas (*validity*) berkaitan dengan kemampuan instrumen untuk mengukur sesuatu dengan akurat. Pengujian validitas dilakukan melalui validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk mengacu pada penilaian apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen sesuai dengan konsep ilmiah yang relevan (Nurgianto, 2012: 339).

Salah satu metode untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*) adalah dengan melihat korelasi yang kuat antara variabel dan indikator-indikatornya serta korelasi yang lebih lemah dengan variabel lainnya. Validitas konstruk terbagi menjadi validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas indikator dapat dinilai melalui nilai loading factor dari masing-masing indikator konstruk. Untuk memenuhi validitas konvergen, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih dari 0,5. Sementara itu, validitas diskriminan dianggap memadai jika nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model (Hamid dan Suhardi, 2019).

3.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan dua metode: *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah reliabilitas, sedangkan *composite reliability* mengukur reliabilitas sebenarnya dan dinilai lebih baik untuk konsistensi internal. Menurut Ghazali (2016), nilai yang baik untuk kedua metode ini harus lebih besar dari 0,7. Konstruk dianggap reliabel

jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,70 untuk memenuhi standar reliabilitas yang baik (Chin, 1998).

Reliabilitas diuji dengan menggunakan *composite reliability* untuk mengukur setiap indikator variabel. Hair (2014) menyarankan nilai *composite reliability* idealnya $> 0,70$, meskipun nilai $> 0,60$ masih dapat diterima. Reliabilitas menunjukkan ketepatan dan ketelitian pengukuran dalam memastikan konsistensi internal data dari instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan nilai $> 0,60$ menandakan instrumen dapat diandalkan (Ghozali, 2016). Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka *item* pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*).
2. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka *item* pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

3.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar kesimpulan dari uji t adalah sebagai berikut:

- (a) Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan probabilitas (signifikansi) $> 0,05 (\alpha)$, maka H_0 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- (b) Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan probabilitas (signifikansi) $< 0,05 (\alpha)$, maka H_0 ditolak. Ini menandakan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f digunakan untuk menilai pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan biasanya sebesar 5 persen atau $\alpha 0,05$. Jika

probabilitas nilainya lebih besar dari α 0,05 atau f-hitung lebih kecil dari f-tabel, maka hipotesis akan menerima H_0 secara bersamaan. Namun, jika probabilitas nilainya lebih kecil dari α 0,05 atau f-hitung lebih besar dari f-tabel, maka hipotesis akan menolak H_0 secara bersamaan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Nilai ini mengindikasikan persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Jika $R^2 = 0$, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model tidak menjelaskan variasi variabel dependen sama sekali. Sebaliknya, jika $R^2 = 1$, variabel independen dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

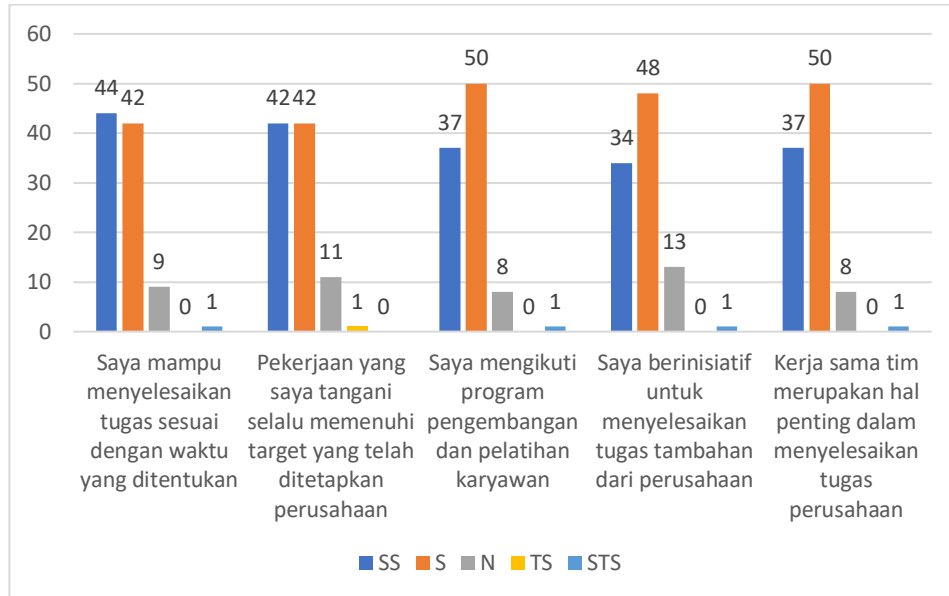
4.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan untuk menganalisis hubungan antara variabel motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Data ini diperoleh dari kuesioner dengan responden sejumlah 96 karyawan dari PT. Bukit Energi Energi Servis Terpadu.

PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Operation* dan *Maintenance* (O&M) yang tergabung dalam grup PT. Bukit Asam Tbk, saat ini BEST berfokus pada bidang jasa *Operation* dan *Maintenance* pembangkit listrik. Menjalankan perannya sebagai perusahaan jasa *Operation and Maintenance* pada 1 Desember 2015 dengan mengelola PLTU Pelabuhan Tarahan milik PT Bukit Asam yang berkapasitas 2X8 MW di Bandar Lampung Provinsi Lampung. Selanjutnya pada 14 Februari 2016 PT BEST mulai mengelola PLTU berkapasitas 3X10 MW di Tanjung Enim Provinsi Sumatera Selatan dimana PLTU tersebut juga merupakan pembangkit milik PT Bukit Asam.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang mendalam pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Hasil dari penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dasar bagi perbaikan kebijakan perusahaan dan berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

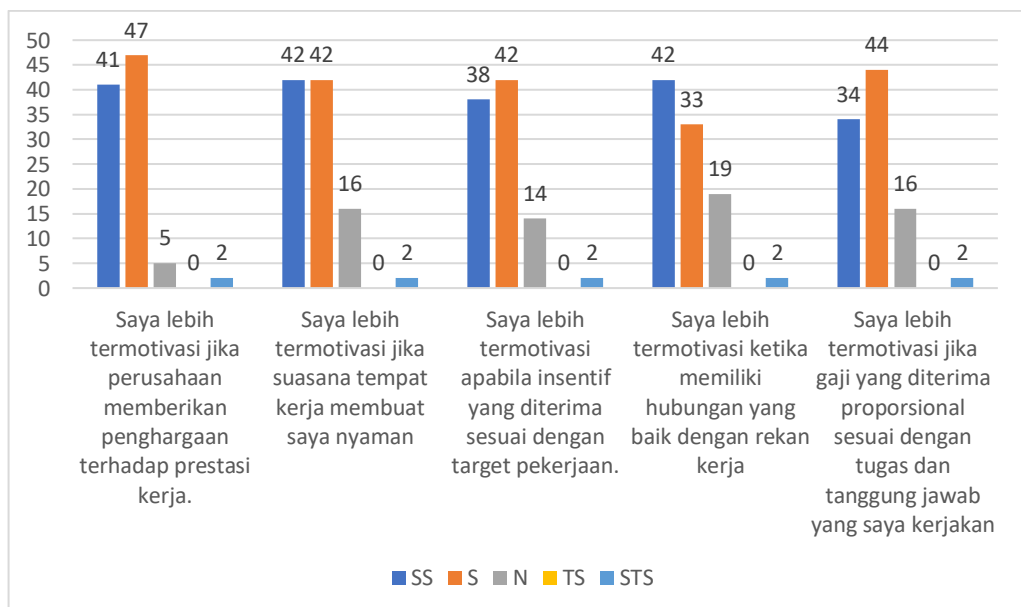
4.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bukit Energi Energi Servis Terpadu



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Gambar 4. 1 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Responden

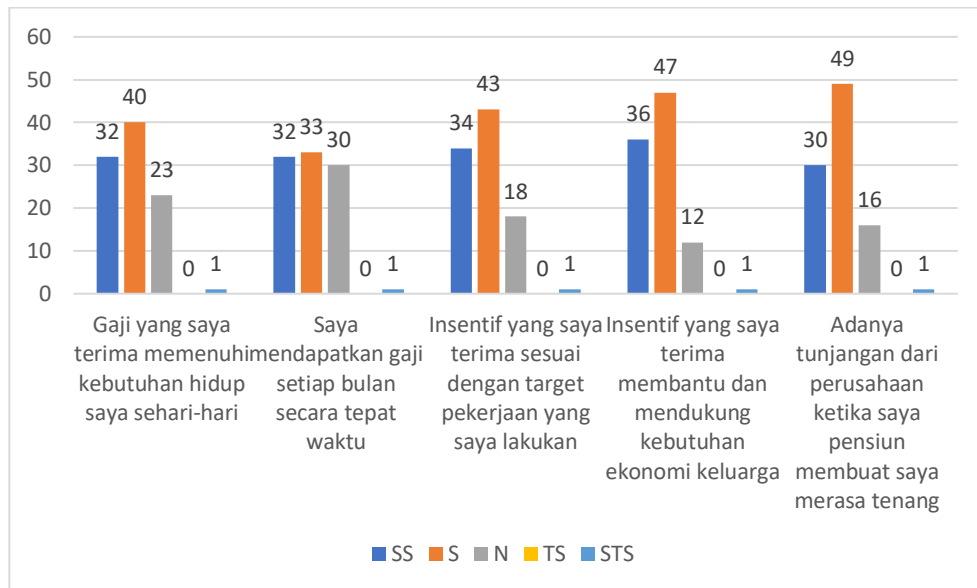
4.1.2 Motivasi Kerja



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Gambar 4. 2 Variabel Motivasi Kerja Menurut Responden

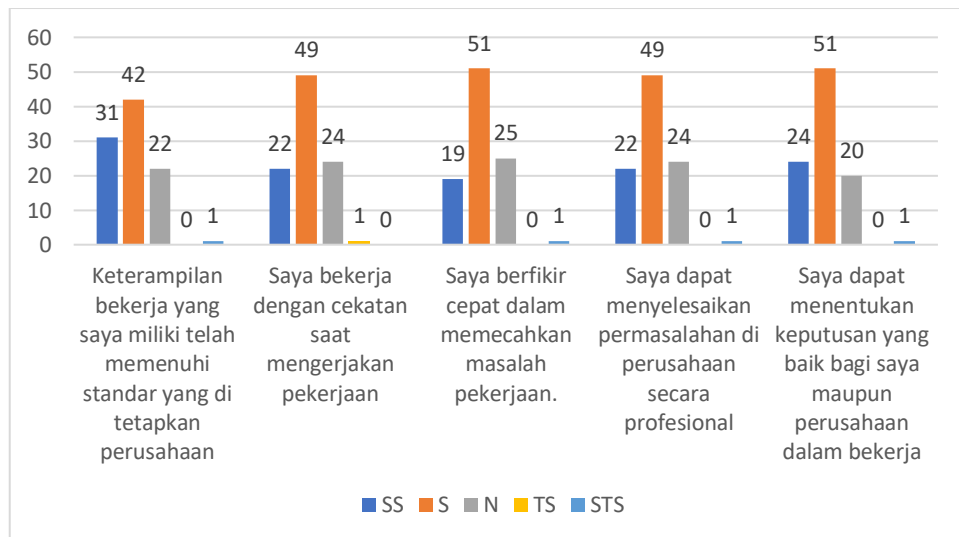
4.1.3 Kompensasi



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Gambar 4. 3 Variabel Kompensasi Menurut Responden

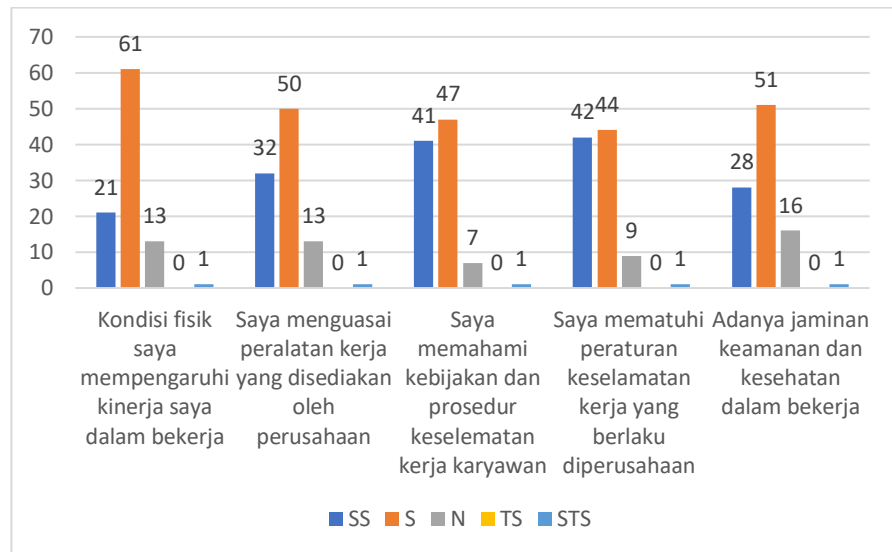
4.1.4 Kemampuan Kerja



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Gambar 4. 4 Variabel Kemampuan Kerja Menurut Responden

4.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)



Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Gambar 4. 5 Variabel Keselematan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Responden

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

- Validitas diskriminan dalam model dapat dinilai dengan melihat *Cross Loading*, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar daripada nilai *loading* pada konstruk lainnya.

Tabel 4.1 Validitas Diskriminan

	Kemampuan Kerja (X3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4)	Kompensasi (X2)	Motivasi Kerja (X1)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Kemampuan Kerja (X3)					
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4)	0.681				
Kompensasi (X2)	0.608	0.721			

	Kemampuan Kerja (X3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4)	Kompensasi (X2)	Motivasi Kerja (X1)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	0.431	0.486	0.655		
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.613	0.820	0.573	0.402	

Sumber : Lampiran III

Dapat dilihat pada Tabel 4.1 bahwa nilai loading pada konstruk yang dituju lebih tinggi dibanding nilai konstruk konstuk yang lainnya.

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Pada ketentuannya, nilai AVE yang digunakan harus lebih dari 0,5 untuk menunjukkan validitas konvergen yang baik, yang berarti bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varians dari indikator-indikatornya. Nilai AVE dihitung dengan menjumlahkan kuadrat loading factor dan membaginya dengan error. Pengukuran AVE penting untuk mengevaluasi validitas semua variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Konstruk Reabilitas dan Validitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kemampuan Kerja (X3)	0.864	0.869	0.903	0.652
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4)	0.884	0.906	0.915	0.685
Kompensasi (X2)	0.885	0.897	0.915	0.684
Motivasi Kerja (X1)	0.887	0.916	0.915	0.685
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.905	0.918	0.930	0.726

Sumber : Lampiran IV

Pada Tabel 4.2 hasil uji SEM yang dilakukan pada *SmartPLS* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam kolom AVE lebih besar dari

0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tergolong mempunyai validitas yang baik.

3) *Cronbach Alpha*

Hal yang dapat mendukung uji reabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reability*. Nilai yang dibutuhkan adalah lebih besar dari 0,5 untuk *Cronbach Alpha* dan 0,7 untuk *Composite Reability*.

Tabel 4.3 Konstruk Reabilitas dan Validitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kemampuan Kerja (X3)	0.864	0.869	0.903	0.652
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4)	0.884	0.906	0.915	0.685
Kompensasi (X2)	0.885	0.897	0.915	0.684
Motivasi Kerja (X1)	0.887	0.916	0.915	0.685
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.905	0.918	0.930	0.726

Sumber : Lampiran IV

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel pada kolom *Cronbach Alpha* memperoleh nilai diatas 0,5 dan seluruh variabel pada kolom *Composite Reability* memperoleh nilai diatas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai reabilitas yang baik.

4.2.2 Uji Hipotesis

- 1) Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping* untuk memperoleh nilai t-statistik dari koefisien jalur (*path coefficient*), yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel. Dalam pengujian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 10%. Hipotesis akan diterima jika nilai p kurang dari 0,10.

Tabel 4.4 Estimasi *Path Coefficients*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Kemampuan Kerja (X3) -> Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.160	0.157	0.085	1.870	0.062
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) -> Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.625	0.618	0.097	6.451	0.000
Kompensasi (X2) -> Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.030	0.027	0.091	0.332	0.740
Motivasi Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.025	0.034	0.078	0.327	0.744

Sumber : Lampiran V

Pada Tabel 4.4 ini adalah hasil uji SEM pada *software* SMARTPLS menggunakan model *bootrapping*. Hasil data yang di dapat diatas menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 dan variabel kemampuan kerja (X3) sebesar 0,062 atau lebih kecil dari alpha 10% yang artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) dan kemampuan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk nilai probabilitas variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,744 dan kompensasi (X2) sebesar 0,740 atau lebih besar dibanding alpha 10% yang artinya variabel variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2) Uji Statistik F (Secara Bersama-sama)

Didapatkan *R Square* yang dari perhitungan SEM pada *software smartPLS* yaitu 0.583 (58,3%) dengan variabel bebas (k) yaitu 4 (motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kemampuan kerja), total sampel (n) yang digunakan sebesar 96 dan taraf signifikansi yang digunakan 10%. Maka diperoleh F hitung melalui rumus berikut:

$$\begin{aligned} F &= \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - r^2)} \\ &= \frac{0,583 (96 - 4 - 1)}{4 (1 - 0,583)} \\ &= \frac{53,05}{1,668} \\ &= 31,805 \end{aligned}$$

Disamping itu, F tabel yang didapat dengan nilai signifikansi yang digunakan 10% sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F_{\alpha} (k, n - k - 1) \\ &= F_{0,10} (4, 96 - 4 - 1) \\ &= F_{0,10} (4,91) \\ &= 2,01 \text{ (angka dari F Tabel)} \end{aligned}$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31,805 lebih besar dibanding nilai F tabel yang sebesar 2,01 yang artinya secara simultan variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), kemampuan kerja (X3) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan(Y).

4.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Jika nilai R-Square menampilkan nilai 0,75 maka model tersebut

dikategorikan kuat, sedangkan jika menampilkan nilai 0,67 maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut bersifat moderat, dan jika bernilai 0,33 maka menunjukkan bahwa model tersebut lemah.

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi (R-Squared)

<i>R-Squared</i>	0,583
<i>Adjusted R-Squared</i>	0,565

Sumber : Lampiran VI

Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji SEM pada *software smartPLS*, angka *R-squared* yang didapatkan sebesar 0,583 artinya variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), kemampuan kerja (X3) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu sebesar 58,3%. Artinya, variabel variabel independen memiliki pengaruh yang moderat terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

4.2.4 Interpretasi Hasil

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,10 + 0,025 X_1 + 0,030 X_2 + 0,160 X_3 + 0,625 X_4 \text{ (Lampiran V)}$$

- 1) Didapatkan hasil nilai koefisien pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,025 dengan nilai probabilitas 0,744 lebih besar dari pada alpha 10% (0,10) artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Dikarenakan tidak adanya pengaruh yang signifikan, maka hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (Y) tidak dapat diinterpretasikan.
- 2) Didapatkan hasil nilai koefisien pada variabel kompensasi (X2) sebesar 0,030 dengan nilai probabilitas 0,740 lebih besar dari pada alpha 10% (0,10) artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Dikarenakan tidak adanya pengaruh yang signifikan, maka hubungan

antara kompensasi (X2) dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (Y) tidak dapat diinterpretasikan.

- 3) Didapatkan hasil nilai koefisien pada variabel kemampuan kerja (X3) sebesar 0,160 dengan nilai probabilitas 0,062 lebih kecil dari pada alpha 10% (0,10) artinya variabel kemampuan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Apabila kemampuan kerja (X3) mengalami kenaikan 1% maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (Y) sebesar 16%.
- 4) Didapatkan hasil nilai koefisien pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) sebesar 0,625 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari pada alpha 10% (0,10) artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) mengalami kenaikan 1% maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (Y) sebesar 62,5%.
- 5) Diperoleh hasil dari nilai F hitung sebesar 31,805 lebih besar dibanding nilai F tabel yang sebesar 2,0 artinya secara bersama-sama variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), kemampuan kerja (X3) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

4.2.5 Analisis Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen (Lampiran V)

- 1) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan model SEM hasil uji statistik pada variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,744 lebih besar dari 0,10 (alpha 10%), sehingga tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak menjadi faktor pendorong utama dalam produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit

Energi Servis Terpadu. Meskipun motivasi kerja diidentifikasi sebagai variabel independen yang mungkin memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi dalam pengujian hipotesis ini menandakan bahwa variasi dalam motivasi kerja tidak dapat dianggap sebagai penentu utama produktivitas kerja karyawan menurut responden. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Purwanti, Subkhan, & Purwanto, 2024) dan (Salju & Lukman, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

2) Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan model SEM hasil uji statistik pada variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,740 lebih besar dari 0,10 (alpha 10%), sehingga tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak menjadi faktor pendorong utama dalam produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Meskipun kompensasi diidentifikasi sebagai variabel independen yang mungkin memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi dalam pengujian hipotesis ini menandakan bahwa variasi dalam kompensasi tidak dapat dianggap sebagai penentu utama produktivitas kerja karyawan menurut responden. penelitian ini didukung oleh penelitian (Yulianto, Kurniawan & Setyorini, 2023) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitupun dengan penelitian Mogi, Priadana, Affandi, Narimawati, & Pasundan, (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan model SEM hasil uji statistik pada variabel kemampuan kerja (X3) memperoleh

nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,062 lebih kecil dari 0,10 (alpha 10%), sehingga adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menandakan bahwa menerima hipotesis nol (H_0) karena adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X3) dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini variabel kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan artinya bahwa setiap ada kenaikan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Hal ini juga sesuai dengan teori dan hipotesis yang di jelaskan sebelumnya kemampuan kerja dan produktivitas kerja karyawan berhubungan positif. Hal ini juga didukung dalam penelitian oleh Hasanah (2020), yang juga menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian Dewi, Suryani, dan Adhika (2020) juga mendukung penelitian ini, menyatakan bahwa kemampuan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4) Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan model SEM hasil uji statistik pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) memperoleh nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,062 lebih kecil dari 0,10 (alpha 10%), sehingga adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menandakan bahwa menerima hipotesis nol (H_0) karena adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan artinya bahwa setiap ada peningkatan dalam

hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diaplikasikan dan dilakukan oleh karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Hal ini juga sesuai dengan teori dan hipotesis yang di jelaskan sebelumnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan berhubungan positif. Hal ini juga didukung dengan penjelasan Jackson (2005) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan dengan baik akan memperoleh banyak manfaat, termasuk peningkatan produktivitas kerja karena berkurangnya jumlah hari yang hilang akibat kecelakaan kerja.

5) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Kemampuan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yang artinya variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), kemampuan kerja (X3) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Dikatakan bahwa hasil ini sesuai dengan teori dan hipotesis yang telah disampaikan sebelumnya mengenai hubungan positif antara motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data dan analisis penelitian yang berjudul "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan *Holding* PT Bukit Energi Investama : Studi Anak Perusahaan PT Bukit Eenergi Servis Terpadu ” dengan variabel motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak menjadi faktor pendorong utama dalam produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu, sehingga tidak sesuai dengan hipotesis penelitian ini.
- 2) Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi rendahnya tingkat kompensasi tidak memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu, sehingga tidak sesuai dengan hipotesis penelitian ini.
- 3) Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Dapat dikatakan bahwa setiap adanya kenaikan pada kemampuan kerja akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu, dan begitupun sebaliknya ketika kemampuan kerja menurun maka tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu akan menurun. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian ini.
- 4) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Dapat dikatakan bahwa setiap adanya kenaikan pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan meningkatkan tingkat

produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu, dan begitupun sebaliknya ketika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurun maka tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu akan menurun. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian ini.

- 5) Secara simultan variabel motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian ini.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, maka dapat diketahui implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Banyaknya karyawan dari putra daerah yang bekerja di perusahaan tersebut membuat mereka terlalu nyaman pada zona nyaman nya. Maka dari itu, perlu adanya *upgrading* dari perusahaan agar karyawan merasa dianggap lebih ikut andil dalam kepentingan perusahaan. Hal ini juga dapat meningkatkan tingkat *awareness* karyawan pada perusahaan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Dalam hal ini, perusahaan mungkin perlu mengevaluasi ulang struktur kompensasi yang ada untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja dan kebutuhan karyawan. Penyesuaian dapat mencakup insentif tambahan, bonus berbasis kerja, atau manfaat lainnya yang lebih relevan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian, variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Mengingat kemampuan kerja berdampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus berinvestasi lebih dalam

program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan juga harus *prepare* lebih awal pada kemampuan kerja karyawan apabila ada alat produksi baru yang akan datang ke perusahaan. Hal ini perlu dilakukan agar mengefisiensikan waktu dalam *Operation & Maintenance* (O&M) pada saat alat itu sudah ada di perusahaan.

- 4) Berdasarkan hasil penelitian, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Mengingat K3 berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu tetap senantiasa meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memastikan bahwa tempat kerja bebas dari bahaya, bersih, dan nyaman. Perusahaan juga dapat berfokus pada pelatihan dan pengembangan serta evaluasi kebijakan K3 yang komprehensif memastikan bahwa K3 yang diterapkan telah sesuai dengan standar industri dan regulasi pemerintah. Kebijakan ini harus mencakup prosedur operasi standar, tanggap darurat, dan protokol kesehatan yang jelas.

5.3 Saran Penelitian Selanjutnya

Expert judgement dapat membantu memperbaiki kuesioner sebelum *pilot test*, namun *pilot test* tetap penting untuk memastikan kuesioner berfungsi dengan baik dalam situasi nyata. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggabungkan kedua tahap ini, karena penggunaan kedua tahap tersebut secara bersamaan akan menghasilkan kuesioner yang lebih kuat dan andal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator (1st Ed.)". *Zanafa Publishing*.
- Almatsier, V. (2018), "Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Sektor Jasa (Studi Kasus Pengemudi Go-Car Di Dki Jakarta)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Andriyany, D. P. (2021), Analisis Faktor Yang Mempengarui Produktivitas Kerja Karyawan [STIE PGRI Dewantara Jombang].
<https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Anggraini, N., Kuntari, W., Rostwentivaivi, V., Tresliyana Suryana, A., Permata Rahmi, P., Firhani Rahmasari, L., Ganda Sukmaya, S., Sahat Tua Manalu, D., Made Wirastika Sari, N., Nurmala Sari, P., & Gita Dewi, T. (2022), Pengantar Ekonomi Mikro (Teori Dan Praktis). www.Penerbitwidina.Com
- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Indonesia Pustaka.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017), Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Erlangga.
- Busro, M. (2018), Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group.
- Damayanti, R. (2005), Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Dewi, L. P. (2018), Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat, Universitas Medan Area.
- Dewi, P. W. A., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. Resa. (2021), Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawanadapt. Raditya Dewata Perkasa, *Jurnal EMAS*, 2(3).
- Hamidah, M. A., Utami, N., & Prasetya, A., (2014), Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton, In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | (Vol. 9, Issue 1)*.
- Handoko, T. H. (2008), Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia (Revisi Ked), BPFE-UGM.
- Haryudina, N. F. (2021), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar, Universitas Negeri Makassar.
- Hasanah, A. S. (2020), Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka, *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler, Muhamadiyah University Press.

- Hastuti, R. A., Bodroastuti, T., & Widiastuti, T. (2021), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Multi Terminal Indonesia Retno, *Management & Accounting Expose*, 4, 64–70.
- Ibrahim, H. (2013), Strategi Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (E. Bujawati, Ed.; 1st Ed.), Alauddin University Press,
- Jamalia, A. N. (2015), Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Trafoindo Prima Perkasa, Universitas Negeri Jakarta.
- Jumliati, & Pekuri. (2014), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Roti Maros Di Kabupaten Maros, Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, 3(1), 64–76.
- Kusuma, I. J., Darmastuti, I., & Si, M. (1975), Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang.
- Lating, Z. (2021), Perspektif Kesehatan Dan Keselematan Kerja Pada Pekerja Laboratorium, Penerbit NEM.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga, 14(1), 66–77.
- Mangkunegara, A. P. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakrya.
- Mangkunegara, A. P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th Ed.), PT. Remaja Rosdakarya.
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., Narimawati, U., & Pasundan, U. (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Azura Persada, *Research Journal of Accounting and Business Management*.
- Muchlas, M. (2012), Perilaku Organisasi. *Gadjah Mada University Press*.
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo), *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1–23.
- Nugroho, A. P. (2023), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Kab, Simalungun.
- Oemar. (2017), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. 2.
- Pindyck, R. S., & Daniel L. Rubinfeld. (2015), *Microeconomics*, Pearson.
- Purnama, R. (2008), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar, Universitas Hasanudin Makassar.
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah Ii Bantul (Studi Kasus Pada Karyawan CV Prima Indah Ii Bantul), In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha (Vol. 4, Issue 1)*.
- Raden, W. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung.
- Rahman, F. R. (2018), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Meubel di Kecamatan Manggala Kota

- Makassar, In Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rivai. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, In Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (P. 309), Grfindo.
- Safitri, E. (2013), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(4).
- Salju, & Lukman, M. (2018), Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo, Jurnal Manajemen, Desember 2018, 4, 1–7.
- Saputra, A. S. (2001), Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta), Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT. Putera Papan Utama, Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 1(1), 30–41.
<https://doi.org/10.31955/jimea.Vol1.Iss1.Pp30-41>
- Sedarmayanti. (2009), Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju.
- Senen, S. H. (2008), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata, *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 1.
<https://doi.org/10.17509/Strategic.V8i2.1014>
- Siagian, S. P. (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2005), Manajemen Dan Evaluasi Kinerja, LP-FEUI.
- Sinungan, M. (2005), Produktivitas: Apa Dan Bagaimana (2nd Ed.), Bumi Aksara.
- Soeroso, S. (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem, EGC.
- Soraya, A. (2018), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang.
- Subarjo, S. (2015), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV. Granada, Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan, 5(2), 194.
<https://doi.org/10.12928/Optimum.V5i2.7883>
- Sunyoto, D. (2015), Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, CAPS.
- Supriyadi, Nalhadi, A., & Rizaal, A. (2015), Identifikasi Bahaya Dan Penilaian Risiko K3 Pada Tindakan Perawatan & Perbaikan Menggunakan Metode HIRARC (*Hazard Identification and Risk Assesment Risk Control*) Pada PT. X.
- Supriyadi, & Ramdan, F. (2017), Hazard Identification and Risk Assessment In Boiler Division Boiler Menggunakan Metode Hazard Identification Risk Assessment And Risk Control (HIRARC) Universitas Serang Raya, Journal Of Industrial Hygiene and Occupation Health, 1(2).
<https://doi.org/10.21111/Jihoh.V1i2.892>
- Sutrisno. (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Pranada Media.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011), Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, ALFABETA.
- Swatika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022), Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Ilmu

- Kesehatan Masyarakat, 11(02), 197–204.
<https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1220>
- Syaifulah, As, A., & Prasetyo, I. A. (2018), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, 14(1), 1–7.
- Syardianto. (2014), Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur, Jurnal Paradigma, 3.
- Tarwaka. (2008), Manajemen Dan Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Tempat Kerja, Harapan Press.
- Tarwaka, Solichul, HA. B., & Sudiajeng, L. (2004), Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas (1st Ed.), UNIBA PRESS.
- Utami, T. P. (2003), Analisis Hubungan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Jenjang Karir, Institut Pertanian Bogor.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1, 1–14.
- Wekesa, N. J., & Nyaroo, S. (2013), Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya, 3(6), 1–4.
- Wicaksono, M. S. (2022), Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST), Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wirawan. (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian, In Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian (P. 5).
- Yulianto, Y., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023), Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah, *Journal Of Student Research (JSR)*, 1.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, ALFABETA.
- Zullaikha, T. W. (2019), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerna Karyawan Pada Tri Wulandari Zullaikha Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

LAMPIRAN

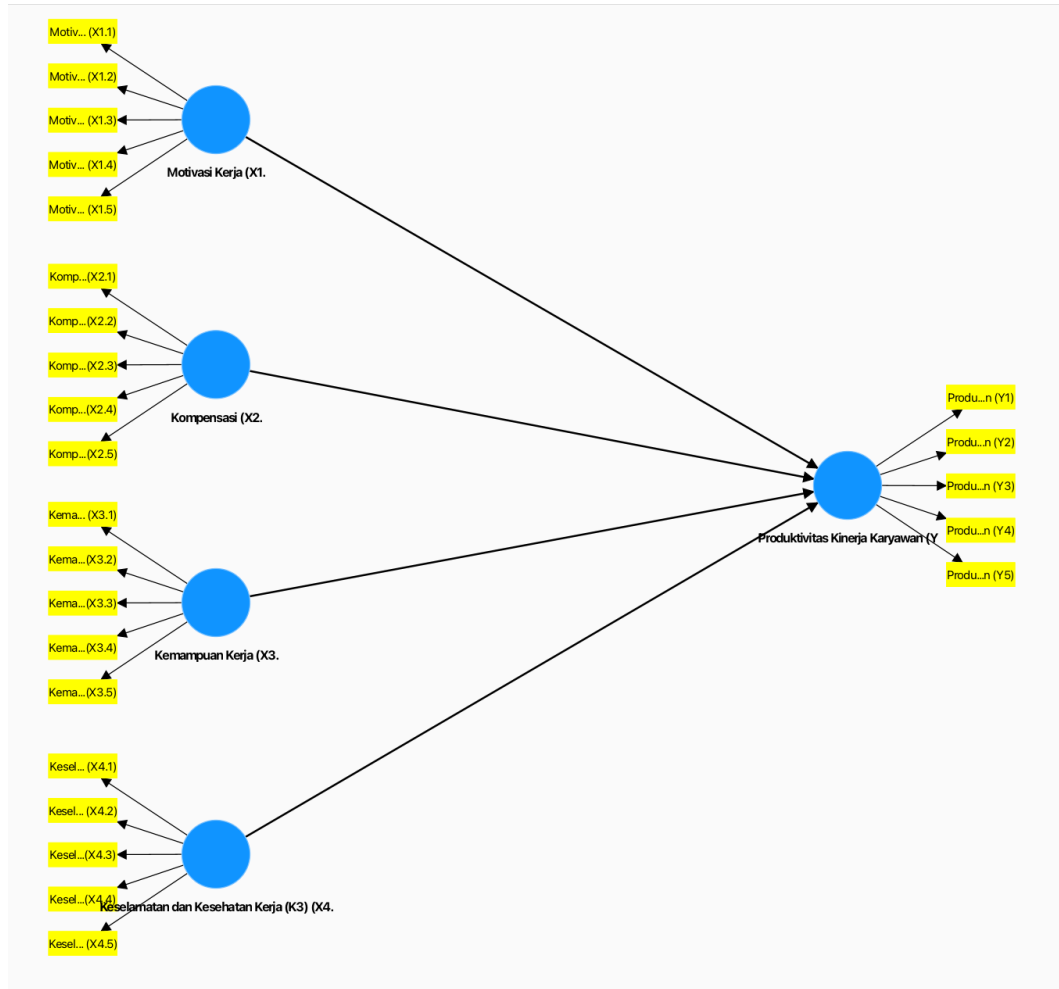
Lampiran I. Data Hasil Kuesioner

X1	X1					X2					X3					X5	X4					Y					Y5
	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X1	X2		X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4				
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1				
1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2				
1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1				
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2				
2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2				
1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1					
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2				
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1				
2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2					
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1					
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1					
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1					
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2					
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1					
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1					
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2					
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1					
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1					
1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1					
1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2					
2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1					
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1					
2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1					
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5					
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1					
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1					
1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1					
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1					
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2					
1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2					
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3					

1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	
2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1
2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2
2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	1	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3
2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1

2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1
2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1
2	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Lampiran II. Hasil Uji SEM Algorithm Results



Lampiran III. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity – Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) – Matrix				
	Kemampuan Kerja (X3.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4.	Kompensasi (X2.	Motivasi Kerja (X1.
Kemampuan Kerja (X3.				
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4.	0.681			
Kompensasi (X2.	0.608	0.721		
Motivasi Kerja (X1.	0.431	0.486	0.655	
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y	0.613	0.820	0.573	0.402

Lampiran IV. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas (AVE dan Cronbach Alpha)

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kemampuan Kerja (X3).	0.864	0.869	0.903	0.652
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4).	0.884	0.906	0.915	0.685
Kompensasi (X2).	0.885	0.897	0.915	0.684
Motivasi Kerja (X1).	0.887	0.916	0.915	0.685
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	0.905	0.918	0.930	0.726

Lampiran V Hasil Estimasi Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kemampuan Kerja (X3. -> Produktivitas Kinerja Karyawan (Y	0.160	0.157	0.085	1.870	0.062
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X4. -> Produktivitas Kinerja Karyawan (Y	0.625	0.618	0.097	6.451	0.000
Kompensasi (X2. -> Produktivitas Kinerja Karyawan (Y	0.030	0.027	0.091	0.332	0.740
Motivasi Kerja (X1. -> Produktivitas Kinerja Karyawan (Y	0.025	0.034	0.078	0.327	0.744

Lampiran VI Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y	0.583	0.565