



Tersedia secara online di <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jatiunik/index>

## JATI UNIK

Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri



# Analisis Faktor Produktivitas Kerja Menggunakan *Smart PLS* pada Industri Konstruksi Baja

Cintha Nizar Bunga Kusuma\*<sup>1</sup>, Minto Waluyo<sup>2</sup>

Cinthakus21@gmail.com\*<sup>1</sup>, mintow.ti@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

### Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Received : 24 – Mei – 2022

Revised : 4 – Januari – 2023

Accepted : 26 – September – 2023

Kata kunci :

*Smart PLS, Steel construction industry, Work productivity*

Untuk melakukan sitasi pada penelitian ini dengan format : C. N. B. Kusuma and M. Waluyo, “Analisis Faktor Produktivitas Kerja Menggunakan *Smart PLS* Pada Industri Konstruksi Baja,” *JATI UNIK J. Ilm. Tek. dan Manaj. Ind.*, vol. 7, no. 1, p. 13-25, 2023.

### Abstract

*Changes in work patterns after the COVID-19 pandemic have an impact on CV's daily productivity. Superior Jaya. Companies engaged in steel construction have decreased work productivity which has resulted in a decrease in company performance. This study aims to determine the relationship between work motivation, occupational health and job satisfaction on work productivity and to determine the relationship between work productivity and employee welfare. This research was conducted with a quantitative descriptive approach using Smart PLS software for SEM modeling. The results of this study found that there is a significant influence between occupational health on work productivity and there is a significant influence between work motivation on work productivity. Then there is no effect of job satisfaction on work productivity and work productivity does not have a significant effect on employee welfare. Efforts to increase work productivity can be done by improving the ergonomics of the workspace, striving for a balance between salary and workload, and increasing employee job satisfaction by providing bonuses. This research can provide efforts to improve the work environment to be more productive and also scientific confirmation of the relationship between occupational health, work motivation, and work productivity in the context of the steel construction industry.*

### Abstrak

Perubahan pola kerja pasca pandemic covid-19 memberikan dampak terhadap aktivitas kerja di CV. Unggul Jaya. Perusahaan yang bergerak pada konstruksi baja ini mengalami penurunan produktivitas kerja yang mengakibatkan menurunnya performa perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Unggul Jaya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan *software Smart PLS* untuk modeling SEM. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja dan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Kemudian tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dan Produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Upaya peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan

---

dengan meningkatkan ergonomi ruangan kerja, mengupayakan keseimbangan antara gaji dan beban kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bonus. Penelitian ini dapat memberikan upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja agar lebih produktif dan juga konfirmasi ilmiah mengenai hubungan antara kesehatan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dalam konteks industri konstruksi baja.

---

## 1. Pendahuluan

Di masa pasca pandemic covid-19 ini semua bentuk aktivitas bekerja mengalami banyak perubahan[1]. Berbagai bentuk perubahan ini jika tidak di tanggap dengan tepat akan membuat motivasi dan kepuasan pekerja menurun[2][3]. Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya pada sebuah perusahaan[4][5]. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan memberi pengaruh terhadap kepuasan pekerja[6][7]. Kepuasan kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi[8]. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja [9][10].

CV Unggul Jaya merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang konstruksi baja. CV Unggul Jaya berdiri sejak tahun 1983 dengan fokus produksi pada konstruksi baja gudang, konstruksi baja pabrik, fabrikasi baja, konstruksi baja ringan, konstruksi baja untuk jembatan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan konstruksi baja. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk selalu menjaga kualitas produk agar kepuasan konsumen dapat tercapai serta memberikan pelayanan yang unggul [11][12].

Namun sayangnya, dalam menjalankan komitmen perusahaan tersebut masih mengalami permasalahan. Menurut manajemen CV Unggul Jaya, perusahaan mengalami penurunan hasil produksi sebanyak 40%. Penurunan hasil produksi yang cukup besar ini menjadi permasalahan bagi CV Unggul Jaya karena berdampak pada produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Permasalahan CV Unggul Jaya terjadi dikarenakan terdapat beberapa masalah yang mengakibatkan produktivitas kerja menurun, seperti suasana bekerja yang kurang efektif di tengah pandemi *covid 19* yang akhirnya menyebabkan motivasi kerja menurun. Kebijakan perusahaan yang mewajibkan penggunaan masker kesehatan kepada seluruh karyawan menyebabkan susah bernafas dan engap saat melakukan pekerjaan berat. Selain itu, terjadi penurunan pesanan konsumen yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun sehingga menyebabkan produktivitas kerja juga menurun[13]. Dengan

produktivitas kerja yang menurun menyebabkan terjadinya penurunan gaji karyawan yang diperkirakan kesejahteraan pada karyawan juga mengalami penurunan [14].

Diperlukan sebuah pengukuran guna mengetahui apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pada penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% [15]. Kemudian penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan namun tidak secara simultan [16]. Pada penelitian ini akan melakukan eksplorasi tambahan dari pada penelitian terdahulu dengan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja serta untuk mengetahui hubungan antara produktivitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks industri baja. Pada penelitian ini akan menggunakan aplikasi *Smart PLS* yang merupakan pengolahan data untuk *structural equation modeling* (SEM). Selanjutnya dari hasil penilaian akan diperoleh sebuah hubungan antar variabel yang berguna sebagai bahan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas kerja [17].

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Unggul Jaya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan usulan perbaikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan pada CV. Unggul Jaya.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan bantuan software *Smart PLS* untuk melakukan modeling *structural equation modeling* (SEM).

### 2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan sampel jenuh yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian [18][19]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Unggul Jaya Sidoarjo yang berjumlah 46 orang dan sampel pada penelitian ini adalah sejumlah populasi yaitu 46 orang karyawan perusahaan dengan rentan umur antara 28 tahun – 40 tahun. Skala pengukuran dalam penelitian ini penulis menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [20].

### 2.3 Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Variabel Penelitian

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat
1	Motivasi Kerja (X1)	Produktivitas Kerja (Y1)
2	Kesehatan Kerja (X2)	Kesehatan Karyawan (Y2)
3	Kepuasan Kerja (X3)	

(Sumber: Olah data, 2022)

Teknik analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut ini:

a. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner disebarakan kepada 46 sampel yang telah ditentukan pada CV. Unggul Jaya Sidoarjo. Setiap responden dapat memberi jawaban pada kuesioner antara skala 1-5 dengan rentang pembagian 1 – 2,33 berkategori tidak baik, rentang 2,34 – 3,67 berkategori baik, rentang 3,68 – 5 sangat baik.

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Dalam penelitian ini digunakan jumlah sampel sebesar 46 dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% maka nilai batas *Corrected Item-Total Correlation* yang diperlukan adalah 0,291 (diperoleh dari Tabel Statistik untuk Korelasi *Pearson Product Moment*). Jika *corrected item-total correlation* >0,291 maka indikator valid, dan jika *corrected item-total correlation* <0,291 maka indikator tidak valid[23]. Untuk mencari nilai koefisien, maka penulis menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \quad (1)$$

Keterangan :

n = jumlah observasi/ responden

x = skor total yang diperoleh dari seluruh item variabel x

y = skor total yang diperoleh dari seluruh item variabel y

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap

konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama [24]. Nilai *Cronbach's Alpha* harus mencapai lebih dari atau sama dengan 0,600 untuk dapat dikatakan suatu variabel memiliki reliabilitas tinggi atau baik. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right] \quad (2)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \quad (3)$$

Keterangan :

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = Varian total

n = jumlah responden

#### d. Pengolahan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan CV Unggul Jaya akan diolah dengan diawali pengujian validitas dan reliabilitas. Setelah semua variabel dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan estimasi model SEM-PLS menggunakan *software Smart PLS*. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel[25].

#### e. Pembahasan

Pada tahap ini dilakukan hasil dan pembahasan terhadap pengelompokan responden, tabulasi silang dan *customer value analysis*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah hasil perhitungan validitas dan reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator

Kode	Indikator	Nilai Validitas	Nilai Reliabilitas
MK1	Kebutuhan Fisiologis	0,406	
MK2	Kebutuhan Keselamatan	0,798	0,784
MK3	Kebutuhan Sosial	0,709	
KK1	Pengadaan Peralatan Kesehatan	0,801	
KK2	Penggunaan Peralatan Kesehatan	0,772	0,829

KK3	Kebersihan di Tempat Kerja	0,515	
KPK1	Kepuasan Finansial	0,454	
KPK2	Kepuasan Fisik	0,737	0,764
KPK3	Kepuasan Sosial	0,709	
PK1	Kualitas	0,375	
PK2	Kuantitas	0,612	0,674
PK3	Ketepatan Waktu	0,528	
KESK1	Kepuasan Hidup	0,538	
KESK2	Kepuasan Keluarga	0,750	0,762
KESK3	Kepuasan Kerja	0,530	

(Sumber: Olah data, 2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa seluruh nilai validitas atau nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada setiap indikator telah melebihi nilai 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data pada setiap indikator telah valid. Selain itu, nilai reliabilitas yang dihasilkan pada setiap variabel juga telah lebih dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, data penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut karena telah valid dan reliabel.

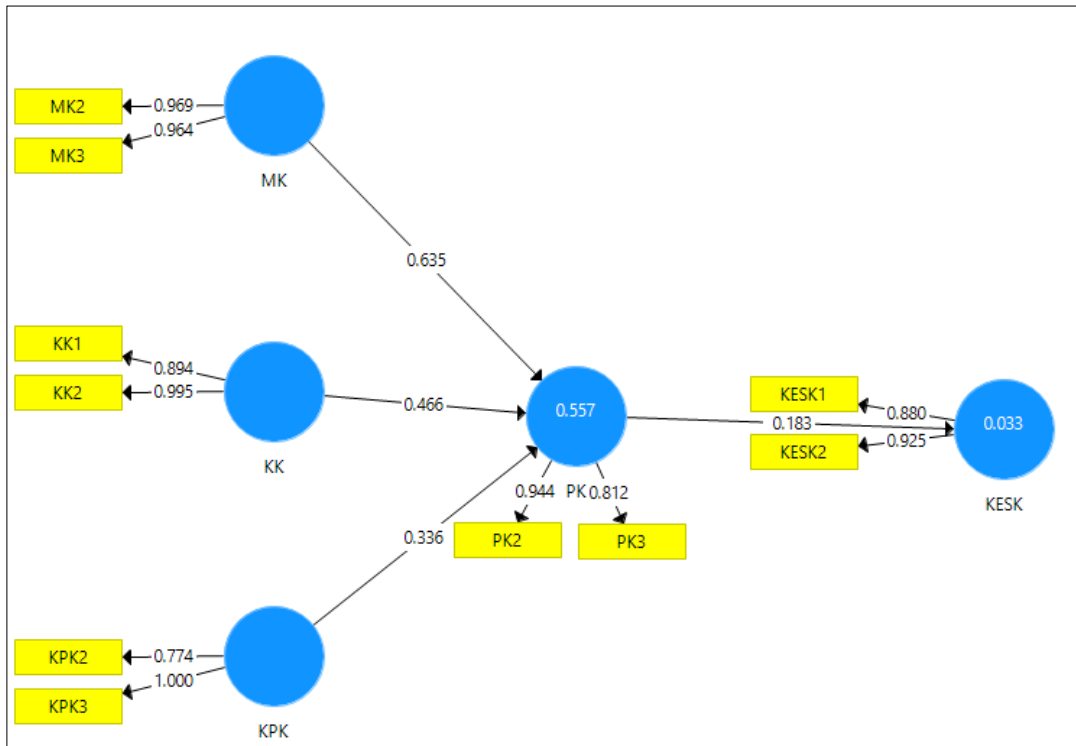
Selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas indikator melalui model SEM. Validitas variabel pada model SEM ditinjau dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Sedangkan reliabilitas variabel pada model SEM ditinjau dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai batas validitas yang diperlukan agar variabel dikatakan valid adalah  $AVE \geq 0,500$ . Sedangkan, nilai batas reliabilitas yang diperlukan agar variabel dikatakan reliabel adalah *Composite Reliability*  $> 0,700$  atau *Cronbach's Alpha*  $> 0,700$ . Adapun berikut tabel hasil perhitungan validitas dan reliabilitas variabel menggunakan model SEM:

Tabel 3. Nilai Validitas dan Reliabilitas pada Setiap Variabel Model SEM.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
KESK	0.775	0.898	0.815
KK	0.915	0.944	0.894
KPK	0.880	0.887	0.799
MK	0.930	0.966	0.934
PK	0.729	0.873	0.775

Sumber: Data Perhitungan, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat bahwa setiap variabel telah valid dan reliabel berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE*. Dengan demikian, langkah selanjutnya adalah estimasi model. Setelah seluruh indikator dan variabel dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan estimasi model SEM. Adapun berikut gambar estimasi model SEM:



Gambar 1. Estimasi Model SEM  
 (Sumber: Olah data, 2022)

Setelah didapatkan estimasi model SEM, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis tersebut dapat diringkas pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis.

	<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>
KK → PK	0.466	0.413	0.234	1.990	0.047
KPK → PK	0.336	0.292	0.191	1.760	0.079
MK → PK	0.635	0.625	0.110	5.776	0.000
PK → KESK	0.183	0.195	0.180	1.012	0.312

(Sumber: Olah data, 2022)

Kriteria pengujian dalam hal ini yakni apabila nilai dari *P-Value* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, begitu juga sebaliknya apabila nilai *P-Value* > 0,05 maka  $H_1$  diterima. Berdasarkan tabel diatas dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Kesehatan Kerja (KK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja (KK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja (KK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai dari *P-Value* yakni 0,047 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja (KK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK).

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (KPK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (KPK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (KPK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai dari *P-Value* sebesar 0,079 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (KPK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

c. Pengaruh Motivasi Kerja (MK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja (MK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (MK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai dari *P-Value* sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (MK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

d. Pengaruh Produktivitas Kerja (PK) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (KESK)

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Produktivitas Kerja (PK) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (KESK)

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Produktivitas Kerja (PK) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (KESK)



Dari tabel 3 diatas memperlihatkan bahwa nilai dari *P-Value* sebesar 0,312 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Produktivitas Kerja (PK) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (KESK). Lebih lanjut, hasil permodelan tersebut memiliki nilai koefisien determinasi yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi.

	R Square	R Square Adjusted
KESK	0.033	0.011
PK	0.557	0.525

(Sumber: Olah data, 2022)

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa Produktivitas Kerja (PK) memiliki nilai R Square sebesar 0.557 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.525. Kemudian variabel Kesejahteraan Karyawan (KESK) memiliki nilai R Square sebesar 0.033 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.011.

Selanjutnya dilakukan ukuran kebaikan model SEM-PLS yang dapat dihitung nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{com} \times \overline{R^2}}$$

$$GoF = \sqrt{\left(\frac{0,815 + 0,894 + 0,799 + 0,934 + 0,775}{5}\right) \times \left(\frac{0,033 + 0,557}{2}\right)}$$

$$GoF = 0,4988$$

Keterangan:

$\overline{com}$  : Nilai rata – rata AVE

$\overline{R^2}$  : Nilai rata – rata koefisien determinasi

Nilai GoF termasuk dalam kategori tinggi apabila  $GoF \geq 0,36$ . Dengan demikian, secara keseluruhan, model SEM tersebut memiliki kemampuan tinggi dalam menjelaskan hubungan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga model ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil pemodelan SEM yang telah dilakukan, diperoleh model SEM sebagai berikut:

a. Model 1

$$PK = 0,466 KK + 0,336 KPK + 0,635 MK + e$$

Keterangan : PK menyatakan Produktivitas Kerja, KK menyatakan Kesehatan Kerja, KPK menyatakan Kepuasan Kerja, dan MK menyatakan Motivasi Kerja, dan e menyatakan eror atau residual yang terdapat pada model.

#### Interpretasi Model:

1. Nilai koefisien KK sebesar 0,466 berarti bahwa setiap peningkatan variabel KK sebesar 1 satuan, maka nilai PK akan meningkat sebesar 0,466 atau 46,6% jika variabel lain dianggap tetap.
2. Nilai koefisien KPK sebesar 0,336 berarti bahwa setiap peningkatan variabel KK sebesar 1 satuan, maka nilai PK akan meningkat sebesar 0,336 atau 33,6% jika variabel lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien PK sebesar 0,635 berarti bahwa setiap peningkatan variabel KK sebesar 1 satuan, maka nilai PK akan meningkat sebesar 0,635 atau 63,5% jika variabel lain dianggap tetap.

#### b. Model 2

$$\text{KESK} = 0,183 \text{ PK} + e$$

Keterangan: KESK menyatakan Kesejahteraan Karyawan, PK menyatakan Produktivitas Kerja, dan e menyatakan eror atau residual yang terdapat pada model.

#### Interpretasi Model :

1. Nilai koefisien PK sebesar 0,183 berarti bahwa setiap peningkatan variabel PK sebesar 1 satuan, maka nilai KESK akan meningkat sebesar 0,183 atau 18,3% jika variabel lain dianggap tetap

Hasil penelitian Analisis Faktor Produktivitas Kerja Menggunakan Smart PLS Pada Industri Konstruksi Baja memperlihatkan bahwa:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (KPK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK) dengan hasil uji *P-Value* adalah 0,079 maka  $H_0$  diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (KPK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK), artinya responden merasa tidak terlalu puas dengan gaji yang diterima, ruangan tempat kerja yang tidak nyaman dan kurang bebasnya berpendapat.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (MK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK) dengan hasil uji *P-Value* adalah 0,000  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (MK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK), artinya indikator pada variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, responden merasa keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik, responden juga merasa dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja.

3. Pengaruh Produktivitas Kerja (PK) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (KESK) dengan hasil uji *P-Value* adalah 0,312  $H_0$  diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Produktivitas Kerja (PK) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (KESK), artinya responden merasa kepuasan 59 hidupnya kurang terpenuhi, belum adanya kredit kepada karyawan dan tidak adanya bonus yang diberikan kepada karyawan.

Dari hasil analisis diatas, saran perbaikan yang dapat diterapkan untuk peningkatan lingkungan kerja pada perusahaan ini dengan meningkatkan ergonomi ruangan kerja agar karyawan lebih nyaman saat melakukan pekerjaan, meningkatkan kebebasan berpendapat sehingga kepuasan sosial di CV. Unggul Jaya terpenuhi, mengupayakan keseimbangan antara gaji yang diberikan dan beban kerja yang diberikan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara melakukan pemberian bonus dan pemberian kredit kepada karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, tidak ada pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan di CV Unggul Jaya. Saran perbaikan yang dapat dilakukan oleh CV Unggul Jaya adalah meningkatkan ergonomi ruangan kerja, mengupayakan keseimbangan antara gaji dan beban kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bonus ataupun *rewards*. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana cara CV Unggul Jaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memberikan konfirmasi teoritis mengenai hubungan antara kesehatan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dalam konteks industri konstruksi baja.

#### Daftar Pustaka

- [1] H. Usman and P. S. Akbar, *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- [2] Muhyiddin, "Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia," *J. Perenc. Pembang. Indones. J. Dev. Plan.*, vol. 4, no. 2, pp. 240–252, 2020, doi: 10.36574/jpp.v4i2.118.
- [3] A. S. Rusydiana, "Indeks Malmquist untuk Pengukuran Efisiensi dan Produktivitas

- Bank Syariah di Indonesia,” *J. Ekon. Pembang.*, vol. 26, no. 1, pp. 47–58, 2018.
- [4] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- [5] I. W. M. Yasa, “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stress Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali,” *JAGADHITA Jurnal Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 1, 2017.
- [6] F. Reni and A. Mia, “Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Primavera International Jakarta,” *J. Manaj. MH Thamrin*, vol. 1, no. 1, pp. 54–68, 2020.
- [7] R. T. Handayani, D. Arradini, A. T. Darmayanti, A. Widiyanto, and J. T. Atmojo, “Pandemi covid-19, respon imun tubuh, dan herd immunity,” *J. Ilm. Permas J. Ilm. STIKES Kendal*, vol. 10, no. 3, pp. 373–380, 2020.
- [8] Zulfa, Wahono, and Rahman, “Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa,” *J. Ilm. Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 3, 2021.
- [9] P. E. P. Dewi and I. G. A. M. Dewi, “Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour and Travel Denpasar,” *J. manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 1, pp. 15–25, 2015.
- [10] D. Sunyoto, *Validitas dan Reliabilitas*, Cetakan Pe. Yogyakarta: Nuha Medika, 2012.
- [11] H. N. Ulya, “Alternatif Strategi Penanganan Dampak Ekonomi Covid-19 Pemerintah Daerah Jawa Timur Pada Kawasan Agropolitan,” *El-Barka J. Islam. Econ. Bus.*, vol. 3, no. 1, pp. 80–109, 2020, doi: 10.21154/elbarka.v3i1.2018.
- [12] E. Pio and G. Sendow, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara,” *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 1140–1150, 2015.
- [13] Z. D. Ulfa and U. Z. Mikdar, “Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Perilaku Belajar, Sosial dan Kesehatan bagi Mahasiswa FKIP Universitas Palangka Raya,” *JOSSAE J. Sport Sci. Educ.*, vol. 5, no. 2, pp. 124–138, 2020, doi: 10.26740/jossae.v5n2.p124-138.
- [14] M. Rizal, R. Afrianti, and I. Abdurahman, “Dampak Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat ( PPKM ) bagi Pelaku Bisnis Coffe shop pada Masa Pandemi Terdampak COVID-19 di Kabupaten Purwakarta The Impact of the Policy for Implementing Community Activity Restrictions for Coffee Shop Busi,” *J. Inspirasi*, vol. 12, no. 1, pp. 97–105, 2021.
- [15] Endo Wijaya Kartika and Thomas S. Kaihatu, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya),” *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, p. pp.100-112, 2010.
- [16] D. Mahesa, “Analisis pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja Sebagai variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java),” *J@Ti Undip J. Tek. Ind.*, vol. 1, no. 2, 2015.

- [17] R. Djannah and Triyonowati, “Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Food and Beverages,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 6, no. 7, pp. 1–16, 2017.
- [18] A. Armansyah, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta.,” *Hirarki J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 90–94, 2020.
- [19] W. Juwita, R. T. Yusnita, and S. P. Lestari, “Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Produk Garam di Tasikmalaya: Sensus pada Pelanggan Garam Pd. Delima di Tasikmalaya 46415.,” *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 2912-2917., 2022.
- [20] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 26th ed. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [21] Hendri and R. Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudra Bahari Utama,” *Agora*, vol. 5, no. 1, p. 3, 2017.
- [22] R. Erviando, I. Safi’i, and H. Budi, “Analisis Resiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada PG. Pesantren Baru Menggunakan Metode Hazop,” *J. Ilm. Mhs. Tek. Ind. Univ. Kadiri*, vol. 2, no. 1, pp. 11–21, 2020.
- [23] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,” *Tek. Ind.*, vol. 1, 2011.
- [24] I. A. Sirajuddin, “Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik Dasar Bidang Sosial Di Kota Makassar,” *J. Ilm. Ilmu Adm. Publik*, vol. 4, no. 1, pp. 1–14, 2016, doi: 10.26858/JIAP.V4I1.1817.
- [25] N. M. Krisnawati, A. A. D. Widnyani, and N. P. A. S. Saraswati, “Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Surya Sakti Bangli,” in *Seminar Nasional INOBALI 2019 Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora 532*, 2019, pp. 532–540.