

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN K3
(KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT Varia Usaha Beton
Gresik)**

SKRIPSI

Oleh:
SALMATUL MARDHIYAH
G73219054



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN

Saya, Salmatul Mardhiyah, G73219054, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 16 Maret 2023



Salmatul Mardhiyah

NIM. G73219054

Surabaya, 21 Februari 2023

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing 1



Dr. H. Syarif Thayib, S.Ag, M.Si

NIP.197011161999031001

Dosen Pembimbing 2



Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M

NIP. 199407282019032025

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN OUTSORCING PT VARIA USAHA BETON GRESIK)

Oleh

Salmatul Mardhiyah

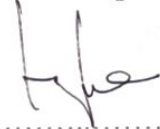
NIM: G73219054

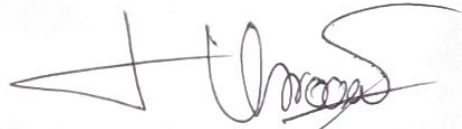
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
Tanggal 3 April 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. H. Syarif Thayib, S.Ag, M.Si.
NIP. 197011161999031001
(Penguji 1)
2. Muchammad Saifuddin, M.SM.
NIP. 198603132019031011
(Penguji 2)
3. Dr. H. Akh. Yunan Atho'illah, M.Si.
NIP.198101052015031003
(Penguji 3)
4. Helmina Ardyanfitri, S.M, M.M.
NIP. 199407282019032025
(Penguji 4)

Tanda Tangan:









Surabaya, 12 April 2023



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.I.
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Salmatul Mardhiyah
NIM : G73219054
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
E-mail address : salmatulmardhiyah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi Finansial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap

Produktivitas Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada

Karyawan Outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 5 Juli 2023

Penulis



(Salmatul Mardhiyah)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik)**”. Penelitian ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai produktivitas kerja karyawan dan mengetahui pengaruh dari Kompensasi Finansial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer melalui metode survei dengan penyebaran kuisioner secara *offline*. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* atau sensus dengan total sampel sebanyak 52 responden yang merupakan karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik. Dianalisis menggunakan program IBM Statistik SPSS 25. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan tambahan Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari Uji T yaitu kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada Uji F variabel kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Pada uji MRA, tingkat pendidikan tidak memoderasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja, sedangkan tingkat pendidikan tidak memoderasi hubungan antara k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik.

Bagi perusahaan, apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja maka perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan outsourcing, dikarenakan dalam penelitian ini variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk menjaga produktivitas kerja para karyawan outsourcing agar tetap stabil atau bisa lebih meningkat, dengan memberikan apresiasi penghargaan berupa materi atau juga non materi. Selanjutnya terkait k3 (keselamatan dan kesehatan kerja), apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja maka diharapkan untuk meningkatkan ketaatan para karyawan outsourcing agar mematuhi peraturan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dikarenakan dalam penelitian ini variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada para karyawan outsourcing.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja, dan Tingkat Pendidikan.

ABSTRACT

The thesis entitled “**The Influence of Financial Compensation and K3 (Occupational Safety and Health) on Work Productivity with Education Level as a Moderating Variable (Case Study of Outsourcing Employees of PT Varia Usaha Beton Gresik)**”. This research is the result of quantitative research that aims to answer the formulation of the problem regarding employee work productivity and determine the effect of Financial Compensation and K3 (Occupational Safety and Health) on Work Productivity with Education Level as a Moderating Variable.

This type of research is descriptive quantitative research using primary data through a survey method with offline questionnaires. The sample in this study used a total sampling or census technique with a total sample of 52 respondents who were outsourced employees of PT Varia Usaha Beton Gresik. Analyzed using the IBM SPSS 25 Statistics program. Data analysis used multiple linear regression tests with the addition of the Moderated Regression Analysis (MRA) Test.

Based on the results of the research that has been done, it shows that the results of the T-test, namely financial compensation, have a positive and significant effect on work productivity, while K3 (occupational safety and health) has a positive and significant effect on work productivity. In Test F, the variables of financial compensation and K3 (occupational safety and health) have a joint effect on the work productivity of PT Varia Usaha Beton Gresik employees. In the MRA test, education level did not moderate the relationship between financial compensation and work productivity, while education level did not moderate the relationship between OHS (occupational safety and health) and work productivity of PT Varia Usaha Beton Gresik employees.

For companies if companies want to increase work productivity, companies are expected to increase the provision of financial compensation to outsourced employees, because in this study the variable financial compensation affects work productivity. This aims to maintain the work productivity of outsourced employees so that they remain stable or can be further increased, by giving appreciation in the form of material or non-material awards. Furthermore, related to K3 (occupational safety and health), if the company wants to increase work productivity it is expected to increase the obedience of outsourced employees to comply with K3 regulations (occupational safety and health), because in this study the K3 variable (occupational safety and health) affects productivity Work. So as to minimize the occurrence of work accidents on outsourced employees.

Key Words: Financial Compensation, Occupational Safety and Health (K3), Work Productivity, and Education Level

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II	16
KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Kompensasi Finansial	16
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
2.1.3 Produktivitas Kerja	30
2.1.4 Tingkat Pendidikan	35
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Konseptual	50
2.4 Hipotesis	55
BAB III	57
METODE PENELITIAN	57
3.1 Jenis Penelitian	57
3.2 Waktu dan tempat Penelitian	57
3.3 Populasi dan Sampel	58
3.4 Variabel Penelitian	58
3.5 Definisi Operasional	59
3.6 Uji Validitas	60
3.7 Uji Reliabilitas	61
3.8 Data dan Sumber Data	61
3.9 Teknik Pengumpulan Data	63
3.10 Teknik Analisis Data	65

BAB IV	73
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian	73
4.2 Karakteristik Responden	78
4.3 Analisis Deskriptif.....	83
4.4 Analisis Data	96
4.4.1 Uji Validitas	96
4.4.2 Uji Reliabilitas	98
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	99
4.4.4. Analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	102
4.4.5. Uji Hipotesis	104
4.5 Pembahasan	107
4.5.1 Analisis Deskriptif Mengenai Produktivitas Kerja.....	108
4.5.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja.....	108
4.5.3 Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap	112
Produktivitas Kerja	112
4.5.4 Pengaruh Kompensasi Finansial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan	114
Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja.....	114
4.5.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dalam Memoderasi Kompensasi	116
Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	116
4.5.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dalam Memoderasi K3 (Keselamatan	117
dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja	117
BAB V.....	119
PENUTUP.....	119
5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Saran.....	120
5.3 Keterbatasan Penelitian	121
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	41
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	59
Tabel 3. 2 Skala Instrumen.....	63
Tabel 3. 3 Skor Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 3. 4 Kriteria Penilaian	66
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	83
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Variabel K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja)...	86
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja	91
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Variabel Tingkar Pendidikan.....	95
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	97
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	102
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier berganda	103
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	104
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	105
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	106
Tabel 4. 14 Hasil Uji MRA.....	107

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Realisasi Produk Beton Ready Mix Tahun 2021.....	3
Gambar 1. 2 Grafik Realisasi Produk Beton Ready Mix Tahun 2022.....	3
Gambar 1. 3 Grafik Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia.....	8
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	54
Gambar 4. 1 Logo PT Varia Usaha Beton	74
Gambar 4. 2 Diagram Jenis Kelamin	78
Gambar 4. 3 Diagram Usia.....	79
Gambar 4. 4 Diagram Pendidikan Terakhir	80
Gambar 4. 5 Diagram Masa Kerja	81
Gambar 4. 6 Diagram Bagian.....	81
Gambar 4. 7 Diagram Status Perkawinan	82
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas P-P Plots.....	100



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

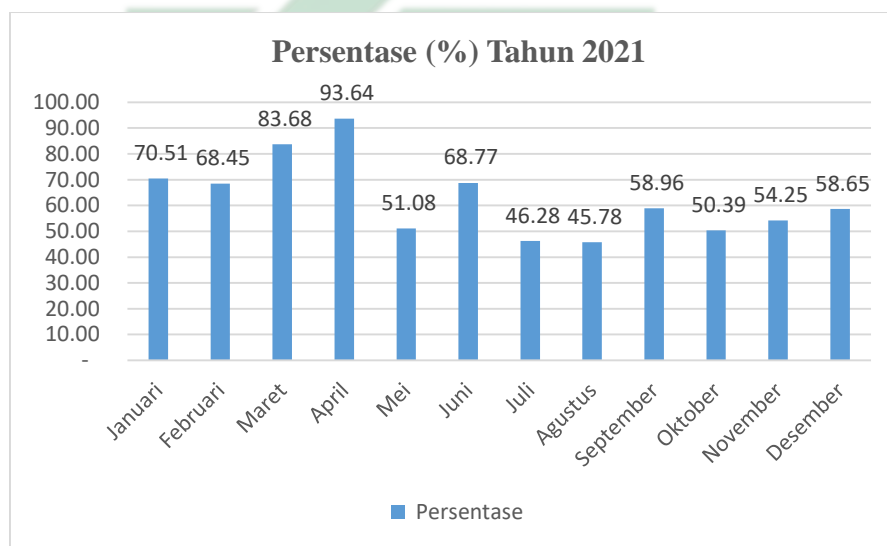
Persaingan bisnis di masa sekarang ini sangat sengit karena perkembangan zaman. Munculnya berbagai pesaing baru di dunia bisnis, membuat perusahaan harus menciptakan strategi yang tepat untuk bersaing. Diantaranya adalah memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan secara maksimal. Sederhananya, jika sumber daya manusia pada suatu organisasi berfungsi pada efisiensi puncak, hal itu dapat memperlancar operasional organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada orang, baik dalam hal merekrut dan mempertahankan talenta terbaik untuk suatu organisasi dan memastikan bahwa karyawannya termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka (Sule & Saefullah, 2005). Sumber daya manusia suatu perusahaan akan menentukan seberapa efektif perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk berinvestasi dalam pelatihan SDM untuk menghasilkan karyawan berkualitas tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (Putra & Sobandi, 2019). Berbagai elemen namun tidak terbatas pada pengetahuan, sekolah, potensi, pengalaman, dan lainnya, berkontribusi pada kemampuan pekerja untuk bekerja di tingkat tertinggi mereka. Konsekuensinya, bisnis harus melakukan segala sumber daya mereka untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia guna memaksimalkan output karyawan.

Di industri pemasok beton dan konstruksi, PT Varia Usaha Beton Gresik beroperasi dalam skala nasional. Beton readymix, beton masonry, dan beton pracetak adalah produk manufaktur dari PT Varia Usaha Beton Gresik. Perlu dicatat bahwa PT Semen Indonesia Beton memiliki anak perusahaan yang dimiliki sepenuhnya yaitu PT Varia Usaha Beton Gresik. PT Varia Usaha Beton Pusat yang berkantor di Kota Sidoarjo, bertujuan untuk menjadi pemasok beton pilihan di Indonesia. Untuk memenuhi dan mendukung visi dan misi, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan karya dengan standar yang cukup tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dilatih dan diperiksa dengan baik dapat berfungsi pada tingkat profesionalisme dan efisiensi yang tinggi. Untuk memastikan kesuksesan yang berkelanjutan, bisnis harus memprioritaskan investasi pada orang-orang mereka; bagaimanapun, mereka adalah aset mereka yang paling berharga (Oktaviani et al., 2020). Output dari pekerjaan seorang karyawan dapat digunakan untuk mengetahui kualitas pekerjaan mereka. Sangat penting untuk memiliki staf yang hebat karena produktivitas berasal dari orang yang melakukan tugas tersebut (Sedarmayanti, 2009).

Produktivitas kerja mengacu pada kapasitas organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari keluarannya selama periode waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya dan elemen produksi yang tersedia secara lebih baik (Katarina & Kusumayadi, 2021).

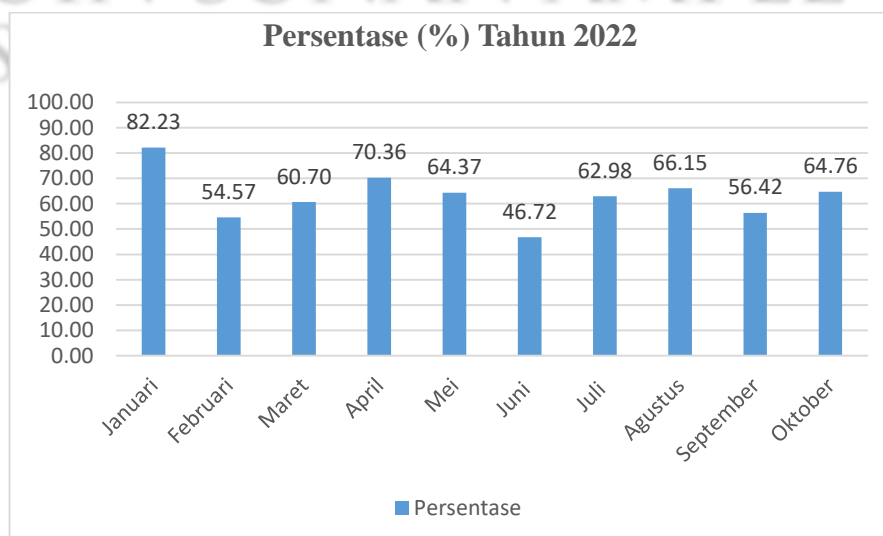
Karyawan sangat penting untuk proses peningkatan produktivitas dan harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan hasil dan memenuhi tujuan organisasi. Grafik di bawah ini merupakan grafik realisasi produktivitas kerja PT Varia Usaha Beton Gresik bulan Januari-Desember 2021 dan bulan Januari-Mei 2022 pada produk beton *ready mix*:

Gambar 1. 1 Grafik Realisasi Produk Beton Ready Mix Tahun 2021



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Gambar 1. 2 Grafik Realisasi Produk Beton Ready Mix Tahun 2022



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari grafik di atas diketahui bahwa realisasi produksi produk beton *ready mix* mengalami fluktuasi dan masih belum terealisasi dengan baik. Antara bulan Januari 2021 hingga Oktober 2022, bulan April 2021 memiliki tingkat realisasi output terbesar, yaitu 93,64%. Juga di bulan Agustus 2021, ketika output riil 45,78% lebih rendah dari yang diperkirakan. Akibatnya, diperkirakan produktivitas kerja PT Varia Usaha Beton Gresik masih sulit untuk diprediksi dan perlu ditingkatkan.

Karena dari total 70 karyawan di PT Varia Usaha Beton Gresik, 52 orang adalah pekerja kontrak, penelitian ini akan mengevaluasi produktivitas kerja para pekerja tersebut dalam melakukan tugas yang diberikan. Peneliti tertarik untuk meneliti karyawan outsourcing karena ditemukan keluhan terkait pemberian kompensasi finansial. Karena sistem pemberian kompensasi finansial pada karyawan tetap dilakukan secara terpusat yang dikelola oleh PT Varia Usaha Beton Pusat. Sedangkan pemberian kompensasi finansial pada karyawan outsourcing menyesuaikan tercapainya target pada masing-masing perusahaan cabang dan tidak mendapatkan tunjangan seperti karyawan tetap selain uang lembur dan BPJS. Sehingga aktivitas kerja karyawan kontrak pada PT Varia Usaha Beton Gresik selalu dibayangi perasaan ketidakpastian seperti mengenai kompensasi finansial, perbedaan tunjangan dengan karyawan tetap, beban kerja, kontrak kerja, jabatan dalam pekerjaan, dan lain-lain. Selain itu, posisi kerja karyawan kontrak lebih banyak beraktivitas di lokasi produksi, lokasi gudang bahan baku dan gudang

bahan jadi, sehingga penerapan program k3 harus lebih diperhatikan lagi pada karyawan kontrak. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai produktivitas kerja tenaga kerja kontrak PT Varia Usaha Beton Gresik.

Membayar pekerja dengan adil telah terbukti meningkatkan hasil kerja mereka. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena apabila pemberian kompensasi meningkat maka produktivitas juga akan meningkat (N. F. Wibowo & Prasetyo, 2022). Hasil kuesioner pra penelitian yang diberikan kepada 30 responden (pekerja outsourcing di PT Varia Usaha Beton Gresik) menunjukkan bahwa 24 responden setuju bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja outsourcing. Sehingga dengan adanya hasil kuisisioner pra penelitian ini dapat memperkuat keterkaitan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.

Menurut Arif Yusuf Hamali, istilah "kompensasi" mengacu pada pembayaran moneter yang dilakukan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas kontribusi waktu, tenaga, dan ide karyawan untuk bisnis (Hamali, 2018). Oleh karena itu, pembagian imbalan, baik dalam bentuk uang (keuangan) maupun dalam bentuk barang (penghargaan, fasilitas, dll.), harus proporsional dengan usaha dan kontribusi pekerja. Pemberian kompensasi khususnya kompensasi finansial merupakan tujuan utama karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan karena berkaitan dengan biaya hidup karyawan. Sementara pemerintah menetapkan pedoman upah

minimum, namun perusahaan memiliki kebijakan mereka sendiri untuk memilih tingkat pendapatan yang akan mereka berikan kepada pekerjanya. Selain itu status karyawan juga dapat menjadi penyebab adanya perbedaan besar atau kecilnya pemberian kompensasi finansial pada setiap karyawan.

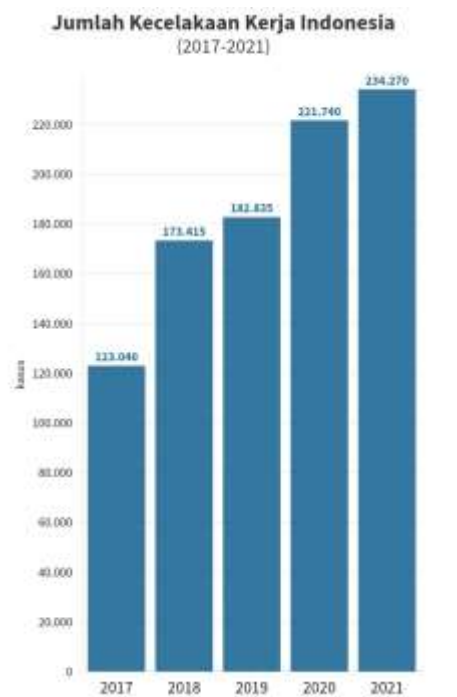
Pemberian kompensasi finansial di PT Varia Usaha Beton Gresik selain menyesuaikan dengan apa yang telah dikerjakan karyawan juga menyesuaikan dengan status kepegawaian dan jabatan karyawan. Status kepegawaian di PT Varia Usaha Beton Gresik terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Sistem pemberian kompensasi finansial pada karyawan tetap dilakukan secara terpusat yang dikelola oleh PT Varia Usaha Beton Pusat dan menyesuaikan jabatan karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan magang, peneliti tidak pernah menemukan keluhan terkait kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan tetap. Selain kompensasi finansial, karyawan tetap juga mendapatkan tunjangan THT/JHT, BPJS, tunjangan PPH, uang lembur, bonus, gratifikasi, pensiunan dan THR.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Abdul Ghofar sebagai kepala administrasi Plant BPC dan Ibu Novi Purnama Sari sebagai staff ARO PT Varia Usaha Beton Gresik, narasumber menginformasikan bahwa pernah terjadi keluhan terkait pemberian kompensasi finansial untuk karyawan kontrak. Terjadinya keluhan tersebut dikarenakan nominal kompensasi finansial yang diterima karyawan kontrak terlalu kecil atau dibawah standar UMK Kabupaten

Gresik. Hal ini karena sistem pemberian kompensasi finansial yang diberlakukan di PT Varia Usaha Beton untuk karyawan outsourcing tergantung dengan tercapainya target penjualan, sehingga akan mempengaruhi besar kecilnya gaji pada setiap bulannya. Pada saat terjadi keluhan, memang target penjualan yang sudah ditetapkan tidak memenuhi target, sehingga terjadi pengurangan kompensasi finansial. Karena mereka telah menginvestasikan begitu banyak dari diri mereka ke dalam pekerjaan mereka, baik karyawan tetap maupun karyawan outsourcing berhak mendapatkan imbalan finansial atas usaha mereka. Ni Made Sinta Pradnya Dewi dkk menegaskan bahwa kompensasi finansial pada Perusahaan Pupuk Organik CV Timan Agung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Made et al., 2022).

Selanjutnya tentang K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Dua puluh responden setuju bahwa K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dapat mengganggu produktivitas kerja, menurut temuan kuesioner pra-penelitian yang dilakukan peneliti terhadap tiga puluh responden, yaitu pekerja outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik. Untuk itu, data yang dikumpulkan dalam kuesioner pra-penelitian akan membantu untuk lebih menetapkan kaitan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas di tempat kerja. Pada prinsipnya, k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) merupakan sebuah program yang bertujuan untuk menurunkan, mencegah, dan menghilangkan berbagai potensi bahaya terjadinya kecelakaan kerja, namun tetap mengutamakan target produksi yang telah ditetapkan perusahaan (E. Wibowo et al., 2020).

Gambar 1. 3 Grafik Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia



Sumber: <https://www.dataindonesia.id>

Menurut data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di atas, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia meningkat selama lima tahun terakhir. Ditahun 2017 mencapai 123.040 kasus, jumlahnya naik sebesar 40,94% ditahun 2018 sehingga mencapai 173.415 kasus. Berikutnya ditahun 2019 juga mengalami kenaikan sebesar 5,43% mencapai 182.835 kasus, dan ditahun 2020 mengalami kenaikan sebanyak 21,28% sehingga menjadi 221.740 kasus. Kemudian ditahun 2021 mencapai 234.270 kasus (*Kasus Kecelakaan Kerja Di Indonesia Alami Tren Meningkat, 2022*). Tingginya angka kecelakaan di Indonesia menandakan bahwa para pekerja masih mengabaikan peraturan k3 yang diberlakukan oleh setiap perusahaan. Karena kecelakan kerja merupakan suatu hal yang tidak bisa diperkirakan kapan dan dimana akan terjadi,

namun masih bisa diminimalisir dengan cara mematuhi peraturan k3.

Pada saat melakukan survei di beberapa lokasi di PT Varia Usaha Beton Gresik, peneliti melihat beberapa karyawan yang tidak menggunakan APD, seperti helm, sepatu safety, dan rompi, oleh karena itu peneliti memutuskan untuk melakukan tinjauan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Selanjutnya, wawancara dengan narasumber, antara lain Bapak Karyo dan Bapak Syaifullah Aditya masing-masing sebagai kepala produksi dan kepala HSE, menginformasikan bahwa kepala HSE sebagai penyelenggara k3 sudah melakukan teguran kepada para karyawan yang tidak menggunakan APD ataupun yang tidak mematuhi peraturan k3 di PT VUB Gresiik.

Selain itu narasumber juga mengungkapkan bahwa di PT Varia Usaha Beton Gresik telah mengalami berbagai kecelakaan kerja, dari besar hingga kecil, selama tiga tahun sebelumnya. Terdapat insiden serius selama proses pembuatan tiang pancang beton, tapi untungnya tidak ada korban jiwa. Sementara itu, isi kotak P3K sering digunakan saat mengalami luka ringan. Perhatian yang tepat terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja mengurangi kemungkinan penyakit, kecacatan, ketidakhadiran, dan kecelakaan di tempat kerja, yang menghasilkan karyawan yang lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih produktif. Produktivitas pekerja memiliki dampak langsung pada pendapatan bisnis, dan produktivitas pada gilirannya memiliki hubungan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja (Yuliandi & Ahman, 2019).

Terkait kecelakaan kerja narasumber juga menginformasikan

kepada peneliti bahwa kecelakaan kerja tidak hanya terjadi di lokasi perusahaan, tetapi juga dapat terjadi di luar lokasi perusahaan seperti saat melakukan pengiriman beton readymix ke tempat customer menggunakan truck molen yang seharusnya kendaraan tersebut sudah tidak boleh dioperasikan. Truck molen tersebut mengalami kerusakan yang dapat membahayakan pengemudinya dan pengguna jalan lainnya. Kejadian ini terjadi akibat kelalaiannya karyawan yang tidak mematuhi peraturan k3 yaitu tidak melakukan cek mesin terlebih dahulu sebelum menggunakan kendaraan, hal ini bisa merugikan perusahaan dan juga menurunkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan di sebuah rumah sakit swasta di kota Bandung oleh M. Fajar Nugroho, yang menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan pekerja berdampak secara parsial dan simultan terhadap produktivitas di tempat kerja (Nugroho & Haryono, 2020). Untuk mengurangi jumlah insiden di tempat kerja yang dapat mengganggu operasi bisnis, penting bagi perusahaan untuk menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif.

Diantara beberapa variabel diatas, variabel yang akan dibahas selanjutnya yaitu tingkat pendidikan yang berperan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini. Tujuan memilih variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh (memperkuat atau memperlemah) jika tingkat pendidikan ini muncul untuk memoderasi pengaruh antara kompensasi finansial, dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak pada PT Varia Usaha Beton Gresik. Tingkat pendidikan

seseorang dapat dianggap sebagai sejauh mana dia telah mengatur atau tidak mengatur kehidupan mereka untuk mendorong perkembangan pola perilaku, sikap, dan bakat yang berorientasi pada masa depan (Hendrayani, 2020). Salah satu cara pemberi kerja dapat membantu karyawan mencapai potensi penuhnya adalah dengan memberi mereka kesempatan pendidikan yang memperluas wawasan mereka melampaui persyaratan minimum yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka pengetahuan dan keahlian yang dimiliki semakin baik, sehingga dapat memperluas kesempatan bekerja yang berguna untuk menunjang keberhasilan organisasi (Chairunnisa & Qintharah, 2022).

Peneliti memberikan kuesioner kepada 30 responden, semuanya adalah karyawan kontrak yang bekerja di PT Varia Usaha Beton Gresik, 16 dari responden tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka konsisten dengan pendidikan yang telah mereka selesaikan. Dan 19 responden berpendapat bahwa dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan seseorang untuk berpikir kritis dan mengasimilasi informasi baru sebagian bergantung pada tingkat pendidikannya; karenanya, orang yang berpendidikan lebih mungkin membuat keputusan yang tepat (Ardana, 2019).

Tingkat pendidikan dapat berkaitan dengan kompensasi finansial karena pendidikan yang tinggi dapat memungkinkan produktivitas yang tinggi juga, sehingga penghasilan yang didapat menjadi meningkat. Hal

ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Simone N Tuor Sartore & Uschi Backers Gellner yang menyatakan bahwa keragaman pendidikan dalam suatu kelompok kerja dengan pekerja dari berbagai jenis pendidikan kejuruan, akademik hingga pelatihan berhubungan positif dengan gaji pekerja individu dalam kelompok tersebut. (Tuor Sartore & Backes-Gellner, 2020) Sehingga keragaman pendidikan mulai dari tingkat pendidikan yang tinggi hingga rata-rata atau pendidikan kejuruan hingga pelatihan memiliki manfaat pada suatu kelompok dengan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Karena gaji yang lebih tinggi dikaitkan dengan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, dan peran yang lebih tinggi membutuhkan tingkat pendidikan dan keahlian yang lebih tinggi dari pekerja di perusahaan.

Keterkaitan antara variabel k3 dengan tingkat pendidikan dapat diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung Yoga Prasetya & Feri Harianto yang menyatakan bahwa terdapat peningkatan hubungan dan pengaruh inspeksi k3 sesudah adanya moderasi pendidikan dilihat dari nilai R sebesar 63,4% menjadi 66,3% (Prasetya & Harianto, 2020). Pekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan karenanya lebih mungkin mengikuti prosedur k3 sesuai peraturan perusahaan. Sebagai contohnya yaitu selalu menggunakan APD di lokasi kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja agar tidak mengganggu produktivitas kerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk

menyelidiki topik dengan judul tersebut **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Varia Usaha Beton Gresik?
2. Adakah Pengaruh Kompensasi Finansial Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan outsourcing Pada PT Varia Usaha Beton Gresik?
3. Adakah Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan outsourcing Pada PT Varia Usaha Beton Gresik?
4. Adakah Pengaruh Kompensasi Finansial Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan outsourcing Pada PT Varia Usaha Beton Gresik?
5. Adakah Tingkat Pendidikan Memoderasi Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan outsourcing Pada PT Varia Usaha Beton Gresik?
6. Adakah Tingkat Pendidikan Memoderasi Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan outsourcing Pada PT Varia Usaha Beton Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diinginkan yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik.
5. Untuk mengetahui tingkat pendidikan memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik.
6. Untuk mengetahui tingkat pendidikan memoderasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari adanya penelitian ini peneliti berharap untuk:

- 1.4.1 Manfaat Teoritis:

Untuk para pembaca khususnya mahasiswa manajemen yang tertarik dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, diharapkan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai bahan bacaan tambahan atau sebagai referensi.

1.4.2 Manfaat Praktis:

a. Bagi Perusahaan

Besar harapan penulis semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT Varia Usaha Beton khususnya di wilayah PT Varia Usaha Beton Gresik dalam hal kompensasi finansial dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan bacaan untuk manajemen sumber daya manusia terkait untuk membantu mahasiswa mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh faktor-faktor seperti kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) pada output pekerja di berbagai pekerjaan dan tingkat pendidikan.

c. Bagi Penulis

Bermanfaat dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi Finansial

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Pendapat Toman Sony Tambunan dan Hardi Tambunan kompensasi sebagai bentuk remunerasi yang melebihi upah minimum dan sejalan dengan persyaratan lain yang ditetapkan undang-undang (Tambunan & Tambunan, 2019).

Kompensasi didefinisikan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan oleh seorang karyawan dan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk pembayaran uang, komoditas langsung atau tidak langsung, dan lain-lain, menurut Kompensasi Malayu S.P Hasibuan dalam Henny Sjafitri (Sjafitri & Hasan, 2022).

Menurut Hani Handoko, kompensasi mencakup segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai upah atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Handoko, 2015).

Para ahli setuju bahwa kompensasi adalah pembayaran moneter dan non-moneter yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas

waktu dan usaha yang mereka investasikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, penghargaan, barang dll. Apabila kebutuhan sehari-hari karyawan tidak terpenuhi maka akan mengganggu kelancaran pekerjaannya, karenanya, dia cenderung tidak berhasil dalam tugasnya dan mungkin berhenti mencoba sama sekali ketika motivasinya berkurang. Sehingga pemberian kompensasi khususnya kompensasi finansial yang tepat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Studi Ismanto mengkonfirmasi temuan ini, menyimpulkan bahwa semua bentuk kompensasi finansial (upah, tunjangan, dan bonus) berdampak besar pada produktivitas. Pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar, hanya variabel bonus yang berhubungan signifikan dengan output pekerja (Ismanto et al., 2021).

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Gary Dessler mengklasifikasikan kompensasi sebagai salah satu dari dua jenis:

- a. Kompensasi finansial yang diberikan langsung kepada karyawan, seperti gaji per jam atau struktur gaji dengan

bonus atau komisi tambahan yang dikaitkan dengan kinerja.

- b. Kompensasi non finansial yang meliputi tunjangan karyawan, program perlindungan wajib, asuransi kesehatan, komoditas, dan penghargaan kinerja pekerjaan adalah contoh dari apa yang dikenal sebagai "kompensasi tidak langsung" (Dessler, 2015).

2.1.1.3 Manfaat Kompensasi

- a. Loyalitas karyawan meningkat

Jika pekerja merasa bahwa mereka "memiliki" pekerjaan mereka di perusahaan, mereka akan lebih banyak berinvestasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik, dan remunerasi yang layak merupakan faktor kunci dalam menumbuhkan rasa memiliki ini.

- b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Karyawan lebih cenderung mempertahankan dan bahkan meningkatkan tingkat komitmen mereka jika mereka diberi kompensasi yang adil.

- c. Motivasi kerja meningkat

Kompensasi dirancang untuk mendorong hasil maksimum dari para pekerja.

- d. Konflik kerja dapat dikurangi

Kompensasi dirancang untuk mendorong hasil maksimum dari para pekerja.

e. Memberikan rasa kebanggaan

Karyawan akan lebih bangga dengan pekerjaan mereka jika mereka diberi kompensasi yang adil atas usaha mereka. Karyawan akan merasa puas mengetahui bahwa usaha mereka sampai saat ini telah diakui, yang akan mendorong mereka untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan tingkat produksi harian mereka.

f. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Kompensasi yang adil dan kompetitif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan cepat dan efisien, yang akan menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Karena tidak akan ada kerusuhan dalam bentuk protes, pemogokan, dan sejenisnya. Biasanya, ini adalah pengaturan karena pekerja tidak senang dengan gajinya dibandingkan dengan tingkat usahanya (Kasmir, 2016).

2.1.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili dalam R Supomo, banyak tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam memberikan kompensasi finansial:

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Upah, gaji, dan jenis remunerasi lainnya membantu pekerja memenuhi kewajiban keuangan dasar mereka. Membayar tagihan dan menafkahi tanggungan adalah

dua aspek stabilitas ekonomi yang keduanya dipastikan dengan gaji tetap.

b. Meningkatkan produktivitas kerja.

Menawarkan gaji yang lebih baik akan memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Saat mengevaluasi kinerja suatu bisnis, salah satu indikatornya adalah struktur gaji yang mereka berikan kepada karyawannya. Untuk alasan sederhana bahwa ketika pendapatan perusahaan tumbuh, gaji karyawannya juga meningkat.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Tujuan membayar pekerja secara adil adalah untuk mencapai keseimbangan antara waktu dan usaha yang dilakukan oleh setiap pekerja dan nilai tambah perusahaan secara keseluruhan (Supomo & Nurhayati, 2018).

2.1.1.5 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut penjelasan Sutrisno dalam Arif Yusuf Hamali, indikator kompensasi finansial sebagai berikut:

a. Tingkat biaya hidup

Pekerja lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka ketika mereka tahu mereka akan diberi kompensasi atas usaha mereka. Untuk menyediakan

kebutuhan tubuh dasar melalui upah yang memadai. Jika dibandingkan dengan pekerja di komunitas yang lebih kecil, pekerja di kota besar memiliki persyaratan fisik minimal yang berbeda untuk pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, bisnis harus fleksibel dalam menetapkan gaji untuk memperhitungkan biaya hidup individu pekerja. Jika pekerja tidak puas dengan gaji mereka, hal itu dapat menyebabkan pemogokan, yang akan memiliki konsekuensi yang jelas bagi kemampuan perusahaan untuk berfungsi.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Wajib bagi bisnis untuk meneliti upah yang dibayarkan oleh pesaing untuk posisi serupa. Pekerja yang membayar lebih memiliki efek negatif pada keuntungan perusahaan karena tingginya pengeluaran yang terkait dengan tenaga kerja. Tetapi jika perusahaan membayar

karyawannya terlalu sedikit, hal itu akan mengurangi kesenangan mereka terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya, pekerja dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan yang memberi mereka upah yang tidak adil.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan dan pekerja harus melakukan dialog terbuka mengenai upah. Karena beberapa perusahaan memiliki kemampuan yang berbeda dalam memberikan

kompensasi. Sehingga perusahaan harus bijak dalam memberikan informasi mengenai alasan mengapa mereka memberikan kompensasi yang rendah kepada karyawan. Namun jika perusahaan memang memiliki kapasitas yang tinggi maka kompensasi juga harus meningkat.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Pekerja yang dipercayakan dengan tugas-tugas yang menantang dan tanggung jawab yang signifikan harus diberi kompensasi yang sesuai. Mereka akan dibayar lebih rendah dari pekerja lain yang memiliki tugas dan kewajiban yang tidak terlalu menuntut. Dengan demikian, korporasi harus menetapkan upah sesuai dengan peran karyawan dan ruang lingkup kewajibannya.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Peraturan perundang-undangan yang diberlakukan pemerintah berfungsi agar antara pihak perusahaan dan pihak karyawan sama-sama mendapat keuntungan.

Peraturan pemerintah berfungsi memonitori pemberian kompensasi sudah sesuai atau tidak, selain itu juga untuk memonitori perpajakan yang harus dibayar pihak perusahaan kepada pemerintah

f. Peranan serikat buruh/ serikat pekerja

Adanya serikat buruh pada setiap perusahaan berperan sebagai penghubung untuk kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Didalam serikat buruh, karyawan dapat memberikan saran apabila kebijakan yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan kepentingan para karyawan.(Hamali, 2018)

Menurut penjelasan Sulaiman & Dody Radiansyah indikator kompensasi finansial meliputi:

g. Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan

h. Insentif

Merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas prestasi standar karyawan. (Sulaiman & Radiansah, 2022)

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Lijan Poltak Sinambela, melibatkan semua aspek operasi organisasi termasuk rutinitas sehari-hari karyawan, masyarakat sekitar, dan pabrik itu sendiri (Sinambela, 2016).

Abdurrozzaq Hasibuan berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dengan memastikan kesejahteraan

fisik dan moral pekerja adalah soal memastikan integritas mereka sendiri (Hasibuan, 2020).

Fokus pada keselamatan dan kesehatan pekerja, sebagaimana dijelaskan oleh Ferdinand Fassa, dapat dilihat sebagai upaya untuk mencegah cedera fisik dan tekanan mental, yang keduanya dapat diakibatkan oleh tempat kerja (Fassa, 2020).

Berdasarkan yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara aman dan sehat serta bebas dari bahaya saat menjalankan aktivitas bisnis dan ketika insiden di tempat kerja diminimalkan.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara dalam Arif Yusuf Hamali mengemukakan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menjamin kesejahteraan fisik, sosial, dan mental setiap pekerja di tempat kerja.
- b. Untuk efisiensi dan efektivitas maksimum dalam pengoperasian semua mesin dan peralatan.
- c. Untuk memastikan kelangsungan operasi yang andal dari semua proses manufaktur.

- d. Sebagai jaring pengaman untuk menjamin kelangsungan gizi dan kesehatan tenaga kerja yang baik.
- e. Meningkatkan antusiasme, semangat tim, dan keterlibatan di tempat kerja.
- f. Untuk melindungi kesehatan seseorang terhadap potensi bahaya di tempat kerja atau lingkungan alam.
- g. untuk memastikan bahwa semua pekerja merasa aman dalam kondisi kerja mereka (Hamali, 2018).

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

R Supomo mengklaim bahwa hal-hal berikut berkontribusi terhadap penurunan keselamatan kerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan:

a. Lingkungan kerja

Pengaturan tata letak untuk ruang kerja menjadi hal penting dalam kenyamanan di lingkungan kerja, apabila ruang kerja terlalu padat dan sesak maka akan menyebabkan kurang kondusif. Selain itu untuk pembuangan kotoran dan limbah berbahaya yang kurang tepat dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan penataan, kebersihan dan keamanan pada lingkungan kerja.

b. Pengaturan udara

Tiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur dan sistem kekebalan tubuh yang berbeda-beda. Suhu inti tubuh normal pada manusia harus dijaga setiap saat. Namun, ada batasan praktis untuk kapasitas orang untuk mengakomodasi satu sama lain.

c. Pengaturan penerangan

Pencahayaan yang baik bermanfaat bagi pekerja, oleh karena itu penting untuk memikirkannya saat mendesain ruang. Cahaya yang terang dan tidak terlalu keras sangat ideal karena melindungi mata pekerja dan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Anti, pekerja mungkin terhambat oleh pencahayaan yang tidak memadai atau berlebihan.

d. Pengaturan alat kerja

Mesin dan peralatan yang tidak sesuai dengan peraturan atau berada di area yang salah dapat menyebabkan lingkungan kerja yang berbahaya.

e. Kondisi fisik, mental, dan psikologi pegawai

Karyawan yang kesehatan mentalnya terancam oleh stres kerja atau kurangnya jaminan keselamatan mereka sendiri di tempat kerja dapat mengalami depresi yang berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Konsentrasi yang cukup sangat dibutuhkan ketika

melakukan suatu pekerjaan yang ada. Kebisingan merupakan pencemaran suara yang mengganggu telinga manusia karena dapat memecahkan konsentrasi dalam bekerja. Kebisingan yang terus-menerus terjadi di tempat kerja akan menyebabkan gangguan alat indra pada karyawan (Supomo & Nurhayati, 2018).

2.1.2.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja yang digariskan oleh Ashar Sunyoto Munandar antara lain sebagai berikut:

a. Pembiayaan kesehatan

Jumlah uang yang harus disediakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pekerjanya dalam hal perawatan kesehatan.

b. Pelayanan kesehatan.

Semua pekerja berhak atas perawatan kesehatan terbaik dari pemberi kerja mereka, dan bisnis diwajibkan secara hukum untuk menawarkannya. Ini dapat berupa asuransi kesehatan atau pendaftaran karyawan dan kerja sama dengan badan pemerintah BPJS Ketenagakerjaan.

c. Perlengkapan.

Sebagai contoh dari "peralatan" yang disebutkan di atas, pertimbangkan persediaan obat-obatan yang

ditempatkan secara strategis di sekitar tempat kerja untuk kepentingan semua karyawan.

d. Prosedur

Prosedur organisasi menyediakan metode yang tepat untuk menyelesaikan tugas atau mengoperasikan mesin.

e. Tempat penyimpanan barang

Ruang penyimpanan barang-barang milik pekerja merupakan fasilitas penting yang harus disediakan oleh organisasi.

f. Wewenang pekerjaan

Bukan hanya tanggung jawab atasan untuk memastikan bahwa setiap orang di kantor bertindak secara etis dan dengan sikap positif; itu adalah sesuatu yang harus diperhatikan oleh setiap pekerja dalam organisasi.

g. Kelalaian

Kelalaian adalah penyebab utama kecelakaan kerja, banyak di antaranya berakhir dengan cedera serius atau bahkan hilangnya nyawa pekerja. Akibatnya, hal itu dapat menyebabkan gangguan yang signifikan terhadap operasi sehari-hari perusahaan dan mengakibatkan kerugian moneter yang signifikan (Munandar, 2013)

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Tarwaka dalam Made Benny Yuda Asrama antara lain sebagai berikut:

a. Alat-alat pelindung kerja

Karyawan yang sudah memasuki lokasi kerja yang rawan terjadi kecelakaan kerja wajib menggunakan alat pelindung diri yang lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, earplug, masker, sarung tangan, dan lain-lain. Selain itu pada beberapa lokasi di perusahaan juga harus disediakan alat pemadam kebakaran untuk mengantisipasi terjadi kebakaran.

b. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya

Penempatan barang-barang yang termasuk dalam kategori berbahaya hendaknya ditempatkan di lokasi yang jarang dijangkau para pekerja. Dan hanya pekerja-pekerja tertentu yang memiliki akses untuk menggunakan barang berbahaya tersebut.

c. Penggunaan peralatan kerja

Pekerja sebelum menggunakan peralatan kerja harus memperhatikan SOP penggunaan peralatan sesuai peraturan perusahaan. Dan apabila sudah menggunakan peralatan kerja harus menemukannya pada tempat yang sudah disediakan

d. Kebersihan dan ketertiban ditempat kerja

Tidak hanya petugas kebersihan saja yang harus menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, tetapi seluruh karyawan harus menjaga kebersihan. Selain itu peraturan perusahaan juga harus ditaati oleh seluruh karyawan agar operasional perusahaan berjalan lancar.

e. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Kemampuan atau keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sangat penting dalam proses operasional perusahaan. Apalagi untuk pekerjaan yang rentan terjadi kecelakaan kerja seperti operator mesin yang membutuhkan keterampilan khusus. Oleh karena itu perusahaan harus menempatkan pekerja nya sesuai kemampuan yang dimilikinya.(Asrama et al., 2021)

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas, menurut Sedarmayanti, adalah “keinginan dan usaha manusia untuk meningkatkan kualitas hidup di segala bidang” (Sedarmayanti, 2009).

Torang Samsir mendefinisikan produktivitas yaitu di mana anggota organisasi bekerja untuk memenuhi tugas-tugasnya dan melakukan tugas-tugasnya, sesuai dengan seperangkat aturan, proses, kriteria, standar operasional yang ditetapkan dan berkelanjutan (Samsir, 2013).

Produktivitas kerja, seperti yang didefinisikan oleh Ernie Tisnawati, adalah sejauh mana suatu organisasi berhasil memenuhi tujuan kualitas dan kuantitas (Sule & Saefullah, 2005).

Wawasan para ahli tersebut di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa "produktivitas" di tempat kerja mengacu pada hasil aktual yang dihasilkan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu dan melalui pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Untuk memiliki nilai tinggi, produksi harus meningkat dalam waktu singkat dengan akurasi tinggi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berikut ini adalah beberapa elemen yang terbukti berdampak pada produktivitas pekerja di tempat kerja:

a. Pendidikan

Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan baik akan lebih cepat memahami dan cepat tanggap untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Keterampilan

Karyawan yang terampil dalam bekerja akan semakin cepat dalam melakukan pekerjaan karena sudah terlatih dan dapat bekerja secara maksimal.

c. Disiplin

Karyawan yang disiplin dalam bekerja lebih mudah untuk ditertibkan.

d. Sikap Mental dan Etika Kerja

Umumnya karyawan yang memiliki mental yang matang dan beretika dalam bekerja akan memiliki tanggung jawab pada tugas pekerjaan.

e. Motivasi

Karyawan perlu diberi motivasi agar lebih antusias dalam bekerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat menunjang keseharian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

g. Tingkat Penghasilan

Karyawan akan lebih produktif apabila mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kebutuhan sehari-hari baik untuk pribadi atau untuk keluarga.

h. Jaminan Sosial

Merupakan tambahan pendapatan untuk seorang karyawan dan keluarganya contohnya mendapat BPJS dari perusahaan.

i. Lingkungan dan Iklim Kerja

Apabila lingkungan dan iklim kerja nyaman maka karyawan akan lebih aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Hubungan Industrial Pancasila

Adanya hubungan kerja yang manusiawi dalam menjamin ketenagakerjaan.

k. Teknologi

Suatu perusahaan yang didukung dengan memiliki teknologi yang canggih maka akan mengefisienkan proses operasional perusahaan.

l. Sarana Produksi

Perusahaan yang memiliki sarana produksi yang ditunjang dengan memiliki peralatan dan perlengkapan yang layak dapat membantu karyawan lebih produktif.

m. Manajemen

Dalam suatu organisasi baik atau buruknya manajemen organisasi sangat menentukan bisa atau tidak untuk mencapai tujuan organisasi yang berguna untuk kesejahteraan bersama antara karyawan dan perusahaan.

n. Kesempatan Berprestasi

Karyawan perlu diberi kesempatan untuk menunjukkan bakat dan minatnya untuk mengembangkan prestasinya.(Sedarmayanti, 2017)

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora dalam Ni Putu Sri Mariyatni, indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kinerja pekerja dapat dievaluasi dengan membandingkan output mereka dari waktu ke waktu dengan target internal yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Kuantitas Kerja

Output karyawan dapat dievaluasi dengan membandingkan hasil aktual dengan tolok ukur yang ditetapkan perusahaan untuk kualitas pekerjaan.

c. Ketepatan Waktu

Pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja tepat waktu memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya dan memastikan bahwa semua tugas dan tanggung jawab dipenuhi oleh mereka yang bekerja di dalam organisasi.

(Mariyatni & Setena, 2021)

Sedangkan menurut Sutrisno indikator produktivitas kerja yaitu:

a. Kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat kerja

Merupakan usaha karyawan agar lebih baik dari hari kemaren.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi

e. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. (Sutrisno, 2016)

2.1.4 Tingkat Pendidikan

2.1.4.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Widi dalam Hendrayani mendefinisikan pendidikan sebagai proses dengan mana seseorang menata atau membenahi tingkah laku, sikap, dan bakatnya sebagai persiapan menghadapi masa depan (Hendrayani, 2020).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah “pengembangan secara aktif potensi kekuatan spiritual, keagamaan, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.” Definisi pendidikan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa semua siswa memiliki akses dan manfaat dari pendidikan berkualitas tinggi (*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.).

Sedarmayanti mendefinisikan pendidikan sebagai rangkaian luas usaha manusia yang memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kecerdasan, karakter, dan kompetensi manusia (Sedarmayanti, 2009). Dalam proses menempuh Pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk mendapatkan suatu kemampuan dengan cara mengembangkan pemikiran yang sistematis yang berguna ketika memecahkan permasalahan yang akan dihadapi dimasa depan. Kemampuan seseorang akan terlihat pada profesionalisme dan kinerjanya dalam suatu pekerjaan, yang kemudian juga akan berdampak pada produktivitas kerja yang juga meningkat. Temuan penelitian Muhammad Adnan menguatkan pengamatan tersebut, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja di Provinsi Aceh (Adnan et al., 2022).

Mencermati pembahasan pandangan beberapa tokoh di bidang tersebut di atas, maka beralasan untuk menyimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya individu untuk lebih mempersiapkan diri (dan masyarakat, bangsa, dan negaranya) menghadapi tantangan masa depan.

2.1.4.2 Peran Pendidikan

Peran pendidikan dapat memberikan bimbingan, mengajarkan dan melatih seseorang untuk meningkatkan

kemampuan dan memenuhi kebutuhan. Memiliki pendidikan formal dapat menjadi aset berharga bagi pemberi kerja karena pengetahuan dan pemahaman tentang bidang studi tertentu yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Pendidikan sangat berperan untuk suatu organisasi yang memperkerjakan tenaga kerjanya, karena yang menjalankan roda organisasi yaitu tenaga kerja mulai dari kelompok manajerial hingga para petugas yang melaksanakan pekerjaan yang dituntut memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi. Pada saat ini telah memasuki kehidupan modern yang selalu terjadi perubahan secara cepat, maka perlu adanya kemampuan karyawan dalam mengikuti perubahan yang terjadi. Dengan demikian, pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan saja tidak cukup untuk mengikuti perkembangan jaman sehingga tetap memerlukan tambahan pengetahuan dan pendidikan.

Dengan adanya Perkembangan jaman yang menyebabkan majunya peradaban mengharuskan para karyawan memiliki pengetahuan yang jumlah dan mutunya semakin tinggi. Karena pada saat ini yang sangat dibutuhkan karyawan agar menjadi seorang individu yang produktif adalah kinerja yang didasarkan pada pola pikir/ akal bukan hanya tenaga. Oleh karena itu meningkatkan dan mencerdaskan keterampilan untuk suatu pencapaian yaitu melalui pendidikan.

Pendidikan dapat dikatakan berhasil yaitu dari segi produk dan segi proses. Dari segi produk yaitu apabila peserta didik dapat menguasai materi yang tujuan dan sesuai sasaran pendidikan. Selanjutnya, informasi yang mereka pelajari berguna untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari anak. Demi argumen, dapat diasumsikan bahwa instruktur yang tepat ada di tempat dan siswa terlibat selama proses pembelajaran. Selain itu hasil dari pendidikan tersebut sesuai dengan tuntutan lingkungan khususnya pada dunia kerja, dan relevan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik. Pendidikan juga berperan dalam peningkatan perekonomian dan pembangunan bangsa. Kemampuan seseorang untuk mencari nafkah melalui kerja mereka dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan mereka, yang pada gilirannya mengurangi kesenjangan pendapatan (Hindun et al., 2019).

2.1.4.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan karena telah mencapai titik pertumbuhan tertentu, mencapai tujuan tertentu, atau memperoleh seperangkat keterampilan tertentu. Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 jenjang pendidikan terdiri atas:

1. Pendidikan dasar

Merupakan pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah yaitu ditempuh selama 9 tahun yang meliputi Sekolah Dasar (SD) atau sederajat & Sekolah Menengah pertama (SMP) atau sederajat.

2. Pendidikan menengah

Merupakan jenjang pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar yang meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat.

3. Pendidikan tinggi

Merupakan jenjang pendidikan lanjutan dari pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doctor yang diseleenggarakan oleh perguruan tinggi. (Emor et al., 2019)

Indikator pendidikan, seperti yang digariskan oleh Tirtarahardja dalam Putu Diah Sri Ayuni adalah:

a. Jenjang Pendidikan

Tingkat pendidikan siswa adalah titik di sekolah mereka di mana mereka telah mencapai titik pertumbuhan tertentu, mencapai tujuan tertentu, atau memperoleh seperangkat keterampilan tertentu.

b. Kesesuaian Jurusan

Sebelum mempekerjakan karyawan baru, bisnis harus mempertimbangkan tingkat pendidikan dan jurusan kandidat untuk melihat apakah mereka cocok untuk organisasi. Hal ini dilakukan agar di masa depan para pekerja dapat ditugaskan ke pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka.

c. Kompetensi

Informasi, penguasaan pengetahuan atau tugas, keterampilan, dan nilai-nilai inti yang tertanam dalam cara berpikir dan berperilaku seseorang merupakan komponen kompetensi (Ayuni et al., 2021)



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dede Rosadi (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Anodising CV Mitra Karya Cemerlang Cikarang Timur	Output pekerja di Departemen Anodising di CV Mitra Karya Cemerlang Cikarang Timur terbukti secara parsial dan simultan dipengaruhi oleh imbalan finansial dan disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi finansial 2. Variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas. 3. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif. 4. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. 2. Perbedaan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja 3. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di CV Mitra Karya Cemerlang Cikarang Timur bagian anosiding

2.	Syahna Lolivin Ning Qamara Yanti (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Suryamas Lahat	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja di CV Suryamas Lahat lebih produktif ketika mereka dibayar dengan gaji daripada upah per jam.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi finansial 2. Variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja. 3. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif. 4. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di CV Suryamas Lahat 2. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 35 karyawan.
3.	Azalia Nabilla Putri (2019)	Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap	Penelitian tersebut menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh sebesar 45,9 persen terhadap produktivitas di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan sampel menggunakan <i>nonprobability sampling</i> dan teknik <i>random sampling</i>.

		<p>Produktivitas Karyawasn Pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta</p>	<p>Konsekuensi dari hadiah ini adalah produktivitas 9,7 persen lebih tinggi di tempat kerja. Disiplin memiliki dampak positif sebesar 7,3% terhadap produktivitas di tempat kerja. Pada saat yang sama, etos kerja, upah, dan disiplin semua berdampak pada output pekerja PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. 3. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif. 4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert 5. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta 3. Perbedaan variabel bebas yang digunakan yaitu etos kerja dan kedisiplinan
--	--	---	---	--	--

4.	Juli Sulistiono (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kabupaten Kuantan Singingi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di PT Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kabupaten Kuantan Singingi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial dan bersamaan terhadap produktivitas pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja 2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. 3. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>sample random sampling</i> sebanyak 85 responden. 2. Perbedaan variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja 3. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di PT Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kabupaten Kuantan Singingi
5.	Nuril Hikmatul Laili (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan	Berdasarkan temuan penelitian ini, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan kedisiplinan karyawan (k2) tidak berinteraksi sehingga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keselamatan dan Kesehatan kerja (k3) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di PT Garis Harmoni

		<p>Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan PT Garis Harmoni</p>	<p>memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Sementara itu, konteks tempat kerja mempengaruhi produktivitas pada tingkat yang lebih rendah. Selanjutnya Produktivitas Karyawan PT Garis Harmoni dipengaruhi oleh tiga faktor sekaligus yaitu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja.</p>	<p>2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.</p> <p>3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.</p> <p>4. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel</p>	<p>2. Perbedaan variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.</p> <p>3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 responden.</p>
6.	Dara Nur Fadhilah (2019)	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas</p>	<p>Tpenelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara tingkat pendidikan dan produktivitas di tempat kerja. Meskipun upah hanya</p>	<p>1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan.</p>	<p>1. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat</p>

		Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta	mempengaruhi sebagian output, mereka melakukannya secara signifikan. Output pegawai pada BPRS BDW Yogyakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tetapi tidak terbatas pada tingkat pendidikan, gaji, dan jenis kelamin.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. 3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif 	<p>Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Perbedaan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah dan jenis kelamin.
7.	Nurul Chikmah (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, dan Kemampuan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa output kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilannya sampai batas tertentu dan pada waktu yang bersamaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan 2. Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja 3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik <i>sampel random sampling</i> sebanyak 55 responden. 2. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

				<p>adalah metode kuantitatif,</p> <p>4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert</p>	<p>3. Perbedaan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan dan kemampuan</p>
8.	Angga Perdana (2019)	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Pusat di Medan</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa pencapaian pendidikan agak mempengaruhi produktivitas kerja. Namun tidak ada korelasi antara variabel pelatihan dan output karyawan. Selain itu, tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan PT Bank Sumut di Medan memberikan dampak</p>	<p>1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan.</p> <p>2. Variabel terikat pada penelitian adalah produktivitas kerja.</p> <p>3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini</p>	<p>1. Metode pengambilan sampel menggunakan metode <i>simple random sampling</i> sebanyak 81 responden.</p> <p>2. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di PT Bank</p>

			yang cukup besar dan menguntungkan bagi efisiensi dan output perusahaan secara keseluruhan.	adalah metode kuantitatif.	Sumut Kantor Pusat di Medan. 3. Perbedaan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja.
9.	Choirul Lestari (2020)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Adei Plantation & Industry Mandau Kab. Bengkalis	Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdampak pada produktivitas departemen produksi di PT Adei Plantation & Industry Mandau Kab. Bengkalis, menurut temuan penelitian ini.	1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) 2. Variabel terikat pada penelitian adalah produktivitas kerja 3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini	1. Metode pengambilan sampel menggunakan metode <i>purposive sampling</i> sebanyak 50 responden. 2. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di PT Adei Plantation & Industry Mandau Kab. Bengkalis

				adalah metode kuantitatif.	
10.	Bungsu Siwi Mahanani (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang saling terkait terhadap output pekerja. Ada korelasi antara faktor tempat kerja seperti lingkungan dan keselamatan dan produktivitas, tetapi tidak ada korelasi antara faktor tempat kerja seperti kesehatan dan produktivitas.	1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah k3 (keselamatan dan kesehatan kerja). 2. Variabel terikat pada penelitian adalah produktivitas kerja	1. Perbedaan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. 2. Adanya perbedaan tempat penelitian yaitu tempat penelitian dilakukan di PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten

2.3 Kerangka Konseptual

Memiliki landasan teoretis yang kuat untuk mendukung penjelasan tentang bagaimana berbagai faktor berhubungan satu sama lain adalah suatu hal yang penting (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kajian teori diatas, dapat dijelaskan sebuah kerangka konseptual guna mendeskripsikan keterkaitan antara kompensasi finansial, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dan produktivitas kerja karyawan, dengan tingkat pendidikan sebagai moderator.

a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Kemampuan pekerja untuk mendapatkan bayaran sangat penting untuk motivasi mereka untuk bekerja. Karyawan dapat memenuhi tuntutan dasar mereka berkat kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Saat membahas cara memberi kompensasi kepada pekerja atas kerja keras mereka, istilah "kompensasi finansial" sering digunakan. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi finansial yang tepat atau tidak seimbang dengan apa yang telah dikerjakan karyawan maka dapat berdampak kepada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, jelaslah bahwa memberikan kompensasi yang sesuai dapat berdampak positif pada output pekerja. Ni Made Sinta Pradnya Dewi dkk menegaskan bahwa kompensasi finansial pada Perusahaan Pupuk Organik CV Timan Agung berpengaruh baik dan besar terhadap produktivitas kerja karyawan (Made et al., 2022).

b. Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi ketika para pekerja selamat, sehat, dan aman pada saat melakukan kegiatan operasional perusahaan serta mencegah dan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan harus memprioritaskan pengenalan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan untuk staf mereka, misalnya melengkapi fasilitas perlengkapan alat pelindung diri, menempatkan rambu-rambu k3 di sekitar lokasi yang rawan terjadi kecelakaan kerja, dan memberikan pelatihan serta sosialisasi kepada karyawan tentang k3. Karena terjadinya kecelakaan kerja dapat menghambat proses operasional perusahaan dan juga merugikan perusahaan, sehingga berakibat pada produktivitas kerja karyawan. Setuju dengan temuan studi Pipid Ari Wibowo yang menunjukkan bagaimana K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) mempengaruhi produktivitas PT Air Mancur (P. A. Wibowo et al., 2022).

c. Tingkat Pendidikan Dalam Memoderasi Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hani Handoko, kompensasi mencakup segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai upah atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Handoko, 2015). Widi dalam Hendyarani mendefinisikan pendidikan sebagai proses dengan mana seseorang menata atau membenahi tingkah laku, sikap, dan bakatnya sebagai

persiapan menghadapi masa depan (Hendrayani, 2020). Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dapat memungkinkan produktivitas yang tinggi juga, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Simone N Tuor Sartore & Uschi Backers Gellner yang menyatakan bahwa keragaman pendidikan dalam suatu kelompok kerja dengan pekerja dari berbagai jenis pendidikan kejuruan, akademik hingga pelatihan berhubungan positif dengan gaji pekerja individu dalam kelompok tersebut. (Tuor Sartore & Backes-Gellner, 2020) Sehingga keragaman pendidikan mulai dari tingkat pendidikan yang tinggi hingga rata-rata atau pendidikan kejuruan hingga pelatihan memiliki manfaat pada suatu kelompok dengan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Karena gaji yang lebih tinggi dikaitkan dengan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, dan peran yang lebih tinggi membutuhkan tingkat pendidikan dan keahlian yang lebih tinggi dari pekerja di perusahaan.

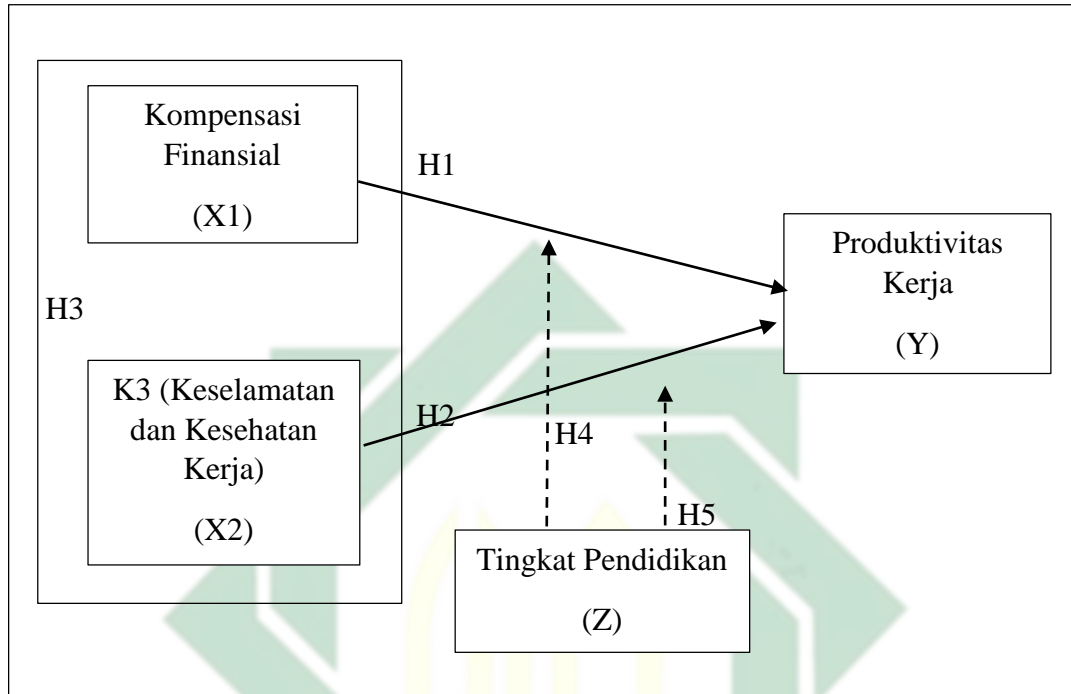
d. Tingkat Pendidikan Dalam Memoderasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Abdurrozzaq Hasibuan, merupakan upaya untuk menjamin kesempurnaan moral dan spiritual pekerja (Hasibuan, 2020). Menurut Sedarmayanti, Pendidikan adalah berbagai kegiatan yang didalamnya memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kemampuan

intelektual, kepribadian, dan kualitas seseorang (Sedarmayanti, 2009). Dalam proses menempuh Pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk mendapatkan suatu kemampuan dengan cara mengembangkan pemikiran yang sistematis yang berguna ketika memecahkan permasalahan yang akan dihadapi dimasa depan. Kemampuan seseorang akan terlihat pada profesionalisme dan produktivitasnya dalam suatu pekerjaan, yang kemudian juga akan berdampak. Keterkaitan antara variabel k3 dengan tingkat pendidikan dapat diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung Yoga Prasetya & Feri Harianto yang menyatakan bahwa terdapat peningkatan hubungan dan pengaruh inspeksi k3 sesudah adanya moderasi pendidikan dilihat dari nilai R sebesar 63,4% menjadi 66,3%. (Prasetya & Harianto, 2020) Pekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan karenanya lebih mungkin mengikuti prosedur k3 sesuai peraturan perusahaan. Sebagai contohnya yaitu selalu menggunakan APD di lokasi kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja agar tidak mengganggu produktivitas kerja.

Berikut adalah model kerangka kerja konseptual:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

————— Pengaruh variabel dependen

----- Pengaruh moderasi

Di atas, pada gambar 2.1 kerangka konseptual, kita dapat melihat bahwa ada dua faktor independen, kompensasi finansial dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), satu variabel dependen, produktivitas kerja, dan satu variabel moderasi, tingkat pendidikan. Peneliti dapat menggunakan kerangka kerja ini untuk membantu mereka memeriksa dan menganalisis dampak dari faktor independen, variabel dependen, dan variabel moderasi saat mereka melakukan studi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang telah dibuat peneliti yang kemungkinan benar terjadi maupun tidak terjadi (Sugiyono, 2015). Karena jawaban atas pertanyaan penelitian harus didasarkan pada teori yang dapat diterapkan dan fakta aktual yang diterima oleh peneliti pada saat pengumpulan data, hipotesis dapat dilihat sebagai anggapan sementara.

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.

H0: Kompensasi finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.

H2: K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.

H0: K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.

H3: Kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.

- H0: Kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.
- H4: Tingkat pendidikan memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.
- H0: Tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.
- H5: Tingkat pendidikan memoderasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.
- H0: Tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif digunakan untuk mengkategorikan studi berdasarkan tujuan mereka. Penelitian deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono, adalah penyelidikan tentang sifat dan kejadian dari sesuatu yang diteliti (Sugiyono, 2015). Peneliti akan memberikan laporan rinci tentang peristiwa seputar masalah yang sedang diselidiki sebagai bagian dari studi deskriptif ini. Metode kuantitatif diterapkan untuk penelitian ini. Studi kuantitatif mengumpulkan data numerik untuk menggambarkan dan menguji hipotesis tentang populasi atau sampel tertentu, dan untuk mengevaluasi hasilnya secara statistik (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, survei digunakan sebagai pendekatan penelitian kuantitatif. Data yang terjadi di masa lalu atau yang terjadi secara spontan pada saat ini dapat dikumpulkan melalui survei, tetapi peneliti tetap harus melakukan perawatan yang terlibat (Sugiyono, 2016). Peneliti menanyakan kepada responden tentang data yang dibutuhkan, dengan cara menyebarkan kuisioner, wawancara, observasi dan sebagainya.

3.2 Waktu dan tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Varia Usaha Beton Gresik di Jl. Mayjen Sungkono, Kebonpoh kecamatan Segoromadu Kebomas Gresik. Penelitian dilakukan pada bulan Januari Tahun 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti yang memiliki seperangkat karakteristik untuk membuat temuan tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel merupakan keseluruhan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Sebanyak 52 pekerja outsourcing di PT Varia Usaha Beton Gresik diikutsertakan dalam penelitian ini. Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis pengambilan sampel yang dikenal sebagai "*total sampling*" yang meliputi survei seluruh populasi (Sugiyono, 2019).

3.4 Variabel Penelitian

Ada dua faktor independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi yang dibahas dalam penelitian ini. Variabel independen adalah salah satu yang bertindak sebagai katalisator munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Kompensasi finansial dan k3 adalah dua variabel independen dalam analisis ini. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat adanya variabel independen (Sugiyono, 2019). Produktivitas kerja adalah variabel dependen dalam penelitian ini. Dalam sebuah studi penelitian, variabel independen dan variabel dependen, faktor moderasi adalah faktor yang dapat meningkatkan atau mengurangi hubungan antara keduanya (Sugiyono, 2019). Tingkat pendidikan menjadi faktor moderating dalam penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi Finansial (X1)	Imbalan uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas upayanya dalam memajukan misi perusahaan	Menurut Sulaiman & Dody Radiansyah (2022): 1. Gaji 2. Insentif	Skala Likert
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2)	Kondisi ketika para pekerja selamat, sehat, dan aman pada saat melakukan kegiatan operasional perusahaan serta mencegah dan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.	Menurut Tarwaka dalam Made Benny Yuda Asrama (2021) 1. Alat-alat pelindung kerja 2. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya 3. Penggunaan peralatan kerja 4. Kebersihan dan ketertiban ditempat kerja 5. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Output aktual yang dibuat oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan	Menurut Henry Simamora dalam Ni Putu Sri Mariyatni (2021): 1. Kualitas kerja	Skala Likert

	perusahaan untuk memproduksi suatu produk.	2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	
Tingkat Pendidikan (Z)	Kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan, menggali potensi diri dan memperbaiki tingkah laku guna menghadapi kehidupan dimasa depan untuk diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.	Menurut Nadya Riski Prasetya & Saptono Putro (2019): 1. Tidak sekolah/ tidak lulus SD 2. SD Sederajat 3. SMP Sederajat 4. SMA/SMK Sederajat 5. Perguruan tinggi (Diploma, S1, S2 & S3)	Skala Likert

3.6 Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian dapat digunakan sebagai alat penggalian data, harus dilakukan Uji Validitas untuk memastikan akurasi dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2019). Uji validitas dapat dilakukan dengan membangun hubungan antara skor penjumlahan untuk setiap karakteristik dengan skor yang diperoleh pada setiap item. Uji validitas *product moment pearson correlation* adalah metode pilihan untuk tujuan ini. Perhitungan uji validitas dari variabel X1, X2, Y dan Z akan dilakukan dengan bantuan program SPSS *Statistics 25*. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5% atau 0,05), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.

- b. Apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5% atau 0,05), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid (Gunawan. Ce, 2020).

3.7 Uji Reliabilitas

Ketika pengukuran dilakukan beberapa kali, uji reliabilitas memberikan indikasi seberapa stabil hasilnya. Ada sejumlah besar ruang untuk kesalahan pengukuran semacam ini terjadi dalam penelitian apapun. Dengan demikian, kesalahan pengukuran harus diperhitungkan untuk mendapatkan temuan pengukuran yang sebenarnya.

Terdapat kategori untuk pengukuran uji reliabilitas menurut Sekaran dalam Ce Gunawan yaitu jika alpha atau r hitung:

- 0,8-1,0 = reliabilitas baik
- 0,6-0,799 = reliabilitas diterima
- kurang dari 0,6 = reliabilitas kurang baik (Gunawan. Ce, 2020).

SPSS Statistics 25 akan digunakan sebagai alat untuk melakukan perhitungan yang diperlukan.

3.8 Data dan Sumber Data

Data penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada peserta penelitian dan orang dalam lainnya.

Penelitian ini bergantung pada jenis data berikut:

a. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber informasi utama dalam sebuah penelitian. Data primer penelitian berasal dari survei yang diselesaikan dan wawancara mendalam dengan narasumber dan juga hasil kuisioner.

b. Data Sekunder

Jenis data yang digunakan untuk memperoleh informasi yang mendukung studi. Buku literasi, penelitian terdahulu, data profil perusahaan, data karyawan outsourcing dari PT Varia Usaha Beton Gresik, dan lain-lain semuanya berkontribusi pada kumpulan data sekunder penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber Primer

Dalam konteks pengumpulan data, sumber primer adalah sumber yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari proses wawancara dengan Bapak Abdul Ghofar sebagai kepala administrasi Plant BPC, Ibu Novi Purnama Sari sebagai staff ARO PT Varia Usaha Beton Gresik, Bapak Karyo sebagai kepala produksi dan Bapak Syaifullah Aditya sebagai kepala HSE serta pengajuan kuisisioner kepada karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik dengan jumlah sampel sebanyak 52 Orang.

b. Sumber Sekunder

Sebaliknya, sumber sekunder menyampaikan informasi kepada peneliti melalui semacam perantara, apakah itu orang lain atau catatan tertulis (Sugiyono, 2019). Sumber data sekunder antara lain penelitian terdahulu, jurnal, data karyawan kontrak dan profil perusahaan PT Varia Usaha Beton Gresik.

3.9 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Wawancara

Peneliti menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk penyelidikan awal untuk menggali informasi tentang masalah yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut dari responden (Sugiyono, 2019).

Untuk mempelajari lebih lanjut tentang profil PT Varia Usaha Beton Gresik dan karyawannya, penulis studi melakukan wawancara mendalam dengan perwakilan bisnis.

b. Studi Pustaka

Strategi ini melibatkan membaca artikel ilmiah, buku, dan studi sebelumnya yang membahas masalah serupa.

c. Kuisisioner

Kuesioner adalah sejenis pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diharapkan untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Tingkat pengukur studi adalah skala Likert lima poin dengan kategori berikut:

Tabel 3. 2 Skala Instrumen

Alternatif Jawaban	Nilai/ Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Rahu-ragu (R)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2019.

Tabel 3. 3 Skor Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Nilai/ Bobot
Tidak Sekolah/ Tidak lulus SD	1
SD Sederajat	2
SMP Sederajat	3
SMA/SMK Sederajat	4
Perguruan Tinggi (Diploma, S1, S2, & S3)	5

Sumber: Prasetya & Putro, 2019

Reaksi individu dan kolektif terhadap kejadian sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2019). Kuesioner mencakup bagian tentang topik seperti gaji, tunjangan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), output di tempat kerja, dan latar belakang pendidikan. Sistem penilaian Tabel 3.2 memberikan poin antara 1 dan 5, dengan 1 sebagai nilai yang terendah dan 5 sebagai nilai yang tertinggi, bergantung pada sifat pertanyaan yang diajukan. Selain itu pada tabel 3.3 tentang skala instrumen indikator jenjang pendidikan untuk mengetahui tinggi atau rendah tingkat pendidikan karyawan kontrak di PT Varia Usaha Beton Gresik. Dengan setiap pertanyaan, peserta diberi satu pilihan untuk memilih tanggapan mereka. Dalam penelitian ini, kuesioner akan dibagikan secara fisik dengan menyebarkan versi cetaknya kemudian diserahkan kepada responden yang selanjutnya akan diisi sesuai dengan keadaan masing-masing.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Teknik Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik untuk mengumpulkan data pendapat 52 responden tentang dampak kompensasi finansial dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi pada PT Varia Usaha Beton Gresik, dimana pekerja outsourcing adalah sebagai populasi dan sampel. Setia Ningsih dan Hendra Dukalang mengusulkan sebuah metode untuk menganalisis data interval yang melibatkan rata-rata skor responden pada serangkaian pertanyaan (Ningsih & Dukalang, 2019). Saat mengisi kuesioner, responden harus hati-hati menganalisis setiap item pernyataan dan jawaban yang menyertainya berdasarkan kondisi kesehatan responden saat ini. Ada lima kemungkinan nilai respon: 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk masing-masing sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Proses berikut ini kemudian digunakan untuk menyusun kriteria evaluasi untuk setiap pernyataan item berdasarkan persentase:

- a. Semua 52 jawaban survei ditambahkan bersama untuk mendapatkan penghitungan akhir.
- b. Presentase adalah nilai total item dibagi dengan nilai total terbesar dikalikan 100%.

c. Jumlah responden adalah 52 orang, dan nilai skala pengukuran terbesar adalah 5, sedangkan skala pengukuran terkecil adalah 1, maka:

$$\text{Jumlah nilai total terbesar} = 52 \times 5 = 260$$

$$\text{Jumlah nilai total terkecil} = 52 \times 1 = 52$$

d. Menentukan nilai presentase terbesar dan terkecil:

$$\text{Nilai presentase terbesar} = \frac{260}{260} \times 100 = 100\%$$

$$\text{Nilai presentase terkecil} = \frac{52}{260} \times 100 = 20\%$$

e. Nilai jarak antara presentase terbesar dan terkecil adalah $100\% - 20\% = 80\%$. Jika nilai rentang dibagi dengan lima skala pengukuran, maka diperoleh nilai interval sebesar 16%. Kriteria dari interpretasi dapat dilihat sebagai berikut:

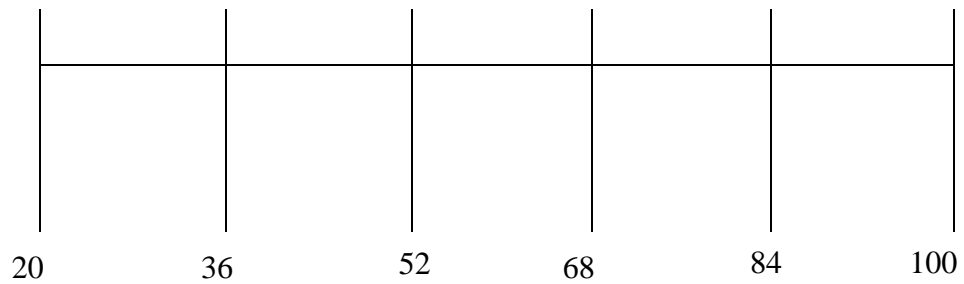
Tabel 3. 4 Kriteria Penilaian

No.	Presentase	Kriteria Penilaian
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	37% - 52%	Rendah
3	53% - 68%	Netral
4	69% - 84%	Tinggi
5	85% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Olah Data Peneliti

f. Untuk melihat kategori setiap presentase diatas maka dibuatlah garis kontinum, sebagai berikut:

Sangat Rendah	Rendah	Netral	Tinggi	Sangat Tinggi
---------------	--------	--------	--------	---------------



3.10.2 Uji Asumsi Klasik

3.10.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah sebaran data penelitian yang diperoleh normal atau mendekati normal (Gunawan. Ce, 2020). Dalam penelitian ini, kami dapat menguji normalitas menggunakan kombinasi uji plot Kolmogorov-Smirnov dan deskriptif P-P Plots.

a. Uji *Kolmogorov Smirnov*

Pengujian normalitas pada data residual dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika p-value lebih besar dari 0,05, maka residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Normal *P-P Plots*

Salah satu jenis uji statistik deskriptif adalah uji normal P-P Plots. Dengan analisis ini, peneliti dapat memberikan subjek ringkasan data yang telah mereka peroleh. Kondisi ini berlaku untuk plot P-P dari hasil uji normal:

- Data dikatakan berdistribusi normal jika data/ titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- Data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data/ titik-titik menyebar tidak disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

3.10.2.2 Uji Multikolinearitas

Dengan uji multikolinearitas, kami melihat apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi satu sama lain. Kesalahan standar perkiraan model juga dapat ditentukan dengan menggunakan tes ini. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas jika angka VIF kurang dari 10, demikian juga jika nilai tolerance lebih dari 0,1 (Sugiyono, 2019).

3.10.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah varian residu tidak terdistribusi secara merata di antara pengamatan, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak berlaku (Sugiyono, 2019). Jika p-value lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas yaitu dengan metode uji glejter yang merupakan salah satu metode untuk mendeteksi

heteroskedastisitas. Nilai absolut dari residual diusulkan untuk diregresi ke variabel independen dalam pengujian ini (Gunawan. Imam, 2016).

3.10.3 Uji Regresi Linier Berganda

Hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil pengujian variabel penelitian dengan menggunakan model uji regresi linier berganda. Signifikansi hubungan antara faktor independen dan variabel dependen dapat ditentukan dengan menggunakan pendekatan ini (Gunawan. Imam, 2016).

3.10.4 Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh (individual) independen terhadap variabel dependen.

Variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen jika nilai sig kurang dari 0,05 begitu juga sebaliknya. Atau dapat dilihat dari nilai t hitung dan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018).

b. Uji F

Uji F dengan tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk menilai apakah variabel independen memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 begitu juga sebaliknya. Atau dapat dilihat dari nilai f hitung dan f tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai f hitung $>$ f tabel maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai f hitung $<$ f tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah ukuran seberapa baik model dapat menjelaskan perbedaan yang diamati dalam variabel dependen. Pengurangan R^2 menunjukkan bahwa hanya sejumlah kecil varian dalam variabel dependen yang dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen (Ghozali, 2018).

d. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Keterkaitan antara faktor independen dan variabel dependen dapat diperkuat atau diperlemah dengan diperkenalkannya variabel moderasi. Dalam analisis ini, pendidikan berfungsi sebagai faktor moderasi. Uji *Moderated Regression Analysis*

(MRA) digunakan untuk menentukan variabel moderasi dalam penelitian ini. Modified Regression Analysis (MRA) adalah subset dari regresi linier berganda yang digunakan ketika persamaan regresi mencakup kovariat yang memediasi efek moderator (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji MRA menggunakan strategi metodologis yang melindungi data dan memungkinkan penggabungan faktor perancu (Ghozali, 2018).

Hasil Uji MRA dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai sig < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Z memoderasi
- Nilai sig > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Z tidak memoderasi
- Nilai t (bernilai positif) maka dinyatakan variabel memperkuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Nilai t (bernilai positif) maka dinyatakan variabel memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut prosedur melakukan uji MRA dengan menggunakan SPSS 25:

1. Menguji regresi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

2. Menguji regresi variabel independen (X) dengan variabel moderasi (Z) terhadap variabel dependen (Y).
3. Menguji regresi dari variabel X,Z dan ZX ke variabel Y.
4. Menyimpulkan hasil yang didapat sesuai dengan output pada SPSS (Gunawan. Ce, 2020).



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

PT Varia Usaha Beton Gresik adalah perusahaan manufaktur berskala nasional yang bergerak di bidang pengadaan beton dan bangunan. Produk yang dihasilkan yaitu beton siap pakai, beton *masonry* dan beton pra cetak. Pada tahap awal, yaitu pada 1 November 1978, PT Varia Usaha Beton merupakan Unit Usaha Samping dari PT Semen Gresik (Persero). Pada 1 Agustus 1988, PT Semen Gresik (Persero) menyerahkan Unit Usaha Samping tersebut kepada salah satu anak perusahaan yaitu PT Varia Usaha, sebagai salah satu divisi dari PT Varia Usaha yaitu Divisi Bahan Bangunan untuk dikelola dan dikembangkan. PT Varia Usaha Beton mulai beroperasi pada 1 Juni 1991 sesuai dengan keputusan Rapat Umum Pemegang saham (RUPS) tanggal 31 Mei 1991. Persiapan PT. VUB dalam menyongsong MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) ini sudah diupayakan dengan berbagai pelatihan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, baik dilakukan oleh pihak internal hingga pihak eksternal secara periodik sehingga dapat bersaing dengan sumber daya manusia dinegara asean lainnya.

Pemilihan lokasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Lokasi yang tepat akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Seperti halnya dengan PT Varia Usaha Beton yang memiliki lokasi strategis di Jalan Letjend. S. Parman 38

Waru, Sidoarjo yang merupakan pusat administrasi PT Varia Usaha Beton. Dan PT Varia Usaha Beton Cabang Gresik di Jalan Mayjend Sungkono Desa Segoromadu, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan beton pilihan utama pelanggan di pasar nasional. Misi perusahaan adalah memproduksi dan menjual beton yang memenuhi persyaratan pelanggan (tepat mutu, tepat waktu dan tepat jumlah), menghasilkan laba yang mampu mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan dan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan, dan menjalankan proses bisnis yang prima dengan didukung oleh karyawan yang profesional sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.

Budaya Perusahaan PT Varia Usaha Beton adalah AKHLAK yang merupakan: A (Amanah) yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan, K (Kompeten) yaitu belajar dan mengembangkan kemampuan, H (Harmonis) yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, L (Loyal) yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, A (Adaptif) yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, dan K (Kolaboratif) yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Logo PT Varia Usaha Beton:

Gambar 4. 1 Logo PT Varia Usaha Beton



Sumber: <http://www.variabeton.com>

Bidang Usaha PT Varia Usaha Beton

a. Beton Siap Pakai (*Ready Mix Concrete*)

PT Varia Usaha Beton memiliki pengalaman yang cukup banyak di bidang penyediaan Beton Siap Pakai, antara lain dalam pembangunan pabrik, gedung bertingkat maupun infrastruktur seperti jalan, pelabuhan yang memerlukan kontinuitas *suplay* dan stabilitas mutu. Perusahaan juga ditunjang dengan peralatan *Batching Plant* (sistem basah atau kering), *Truck Mixer*, Pompa Beton, Semen Tangker, *Carmix* serta peralatan pendukung lainnya dengan jaminan pasokan bahan baku seperti pasir, batu pecah, dan semen yang kontinyu dan tepat.

b. Beton Pra Cetak

Pengembangan usaha Beton Pracetak dilakukan di Gresik dengan menempati areal seluas 8 ha. Perusahaan mempunyai fasilitas Produksi Tiang Pancang, *Slab*, *Girder*, *Sleeper*, maupun produk-produk Beton Pracetak lainnya. Proses produksi yang akan didukung dengan bahan baku yang terpilih, tenaga yang sudah berpengalaman dan laboratorium grup yang lengkap telah siap mendukung kebutuhan proyek-proyek.

c. Beton Masonry

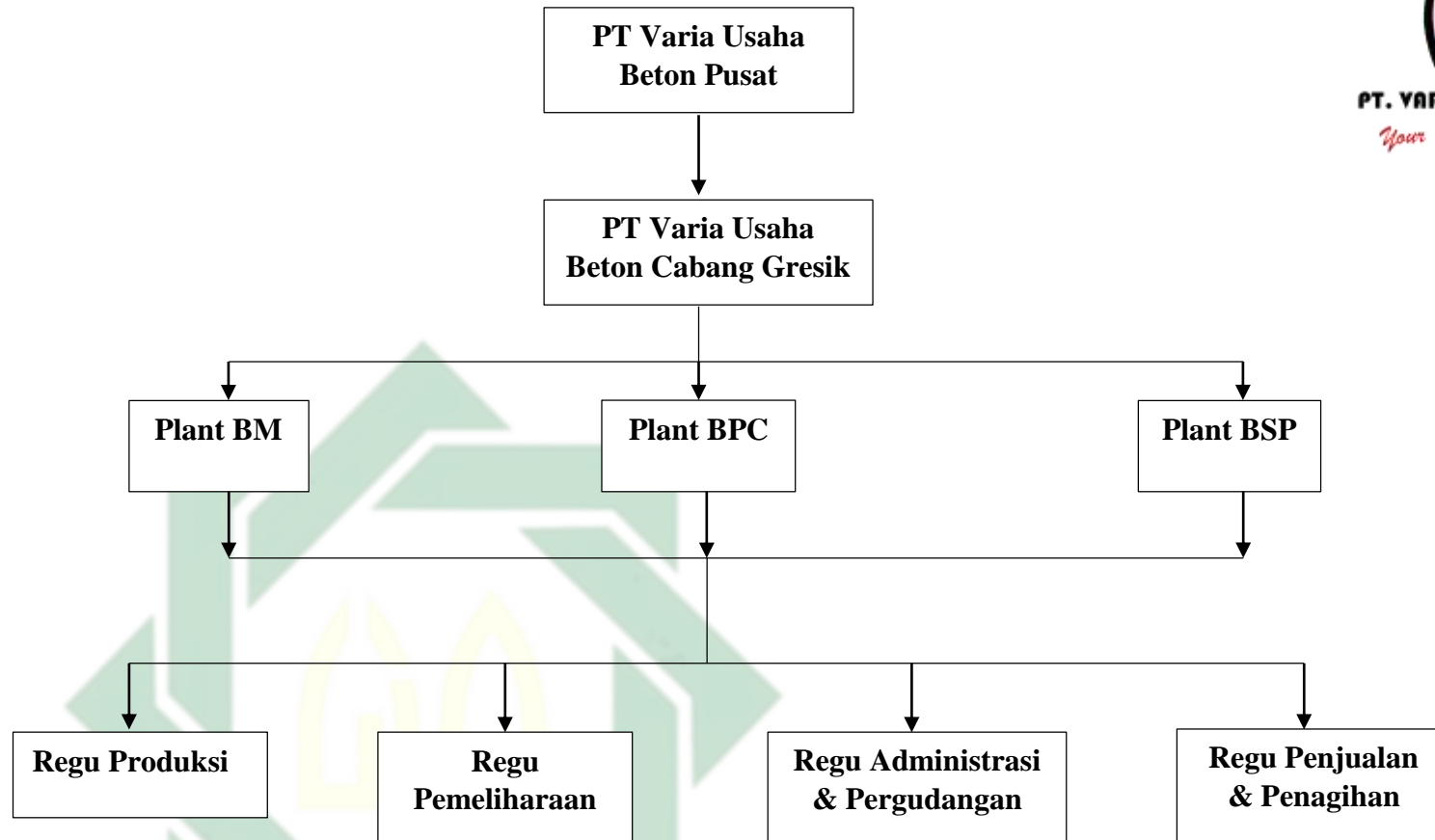
Produk Beton *Masonry* yang dihasilkan yaitu genteng beton, paving dan batako. Produk-produk yang terdiri dari berbagai tipe dan ukuran tersebut telah dipakai secara luas di Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Sulawesi

Selatan, serta wilayah lain diseluruh Indonesia untuk keperluan real estate dan proyek-proyek perumahan lainnya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

STRUKTUR ORGANISASI PT VARIA USAHA BETON GRESIK

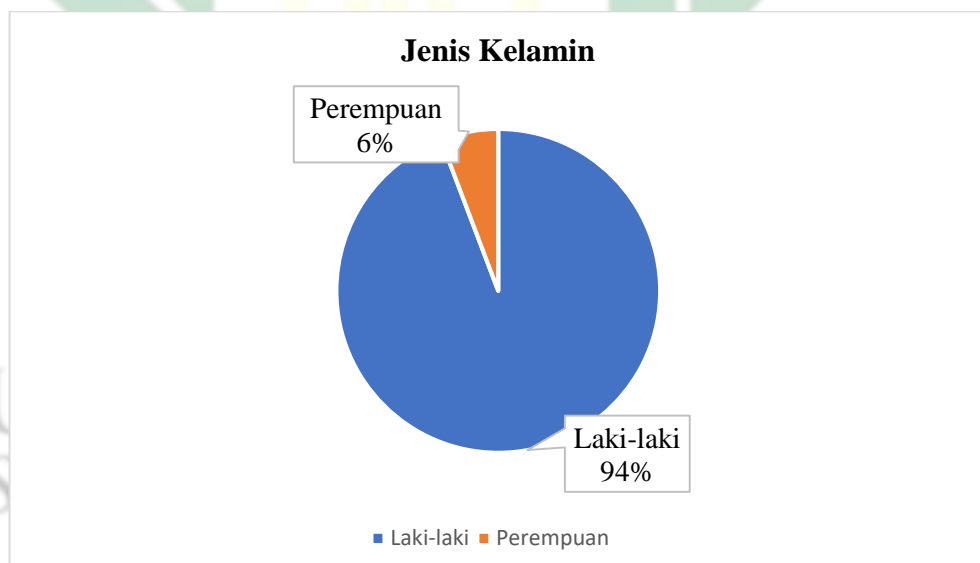


4.2 Karakteristik Responden

Karyawan kontrak PT Varia Usaha Beton Gresik merupakan responden dalam penelitian ini yang berjumlah 52 karyawan. Kuisisioner ini dibagikan secara offline pada tanggal 2 Januari sampai dengan 31 Januari 2023. Pada penelitian ini terdapat karakteristik responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, bagian & status perkawinan.

1. Jenis Kelamin

Gambar 4. 2 Diagram Jenis Kelamin



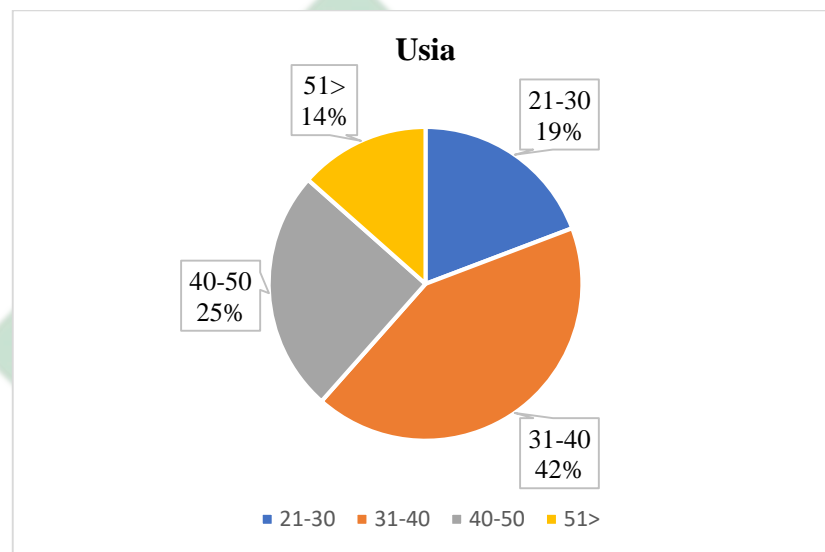
Sumber: Olah Data Peneliti

Dari diagram di atas, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 3 orang responden (6%), dan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang responden (94%) dari total seluruh responden yang digunakan. Berdasarkan data tersebut

dapat diketahui bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Varia Usaha Beton Gresik dominan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang responden (94%).

2. Usia

Gambar 4. 3 Diagram Usia



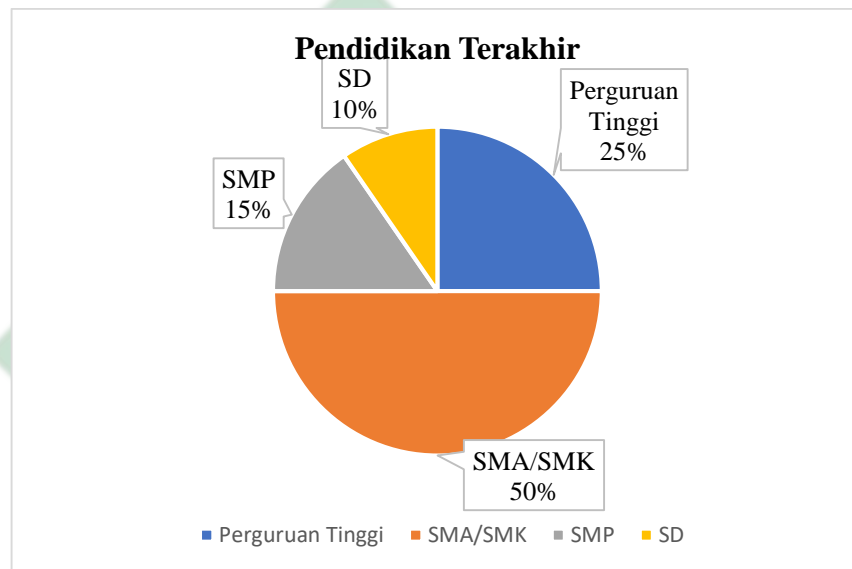
Sumber: Olah Data Peneliti

Dari diagram di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur antara usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden (19%), yang berumur antara usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang responden (42%), yang berumur antara usia 40-50 tahun yaitu sebanyak 13 orang responden (25%), dan yang berumur 51 tahun keatas yaitu sebanyak 7 orang responden (14%) dari total seluruh responden yang digunakan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Varia Usaha Beton Gresik dominan berumur antara usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang responden (42%).

3. Pendidikan terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner pada PT Varia Usaha Beton Gresik, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada diagram sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Diagram Pendidikan Terakhir

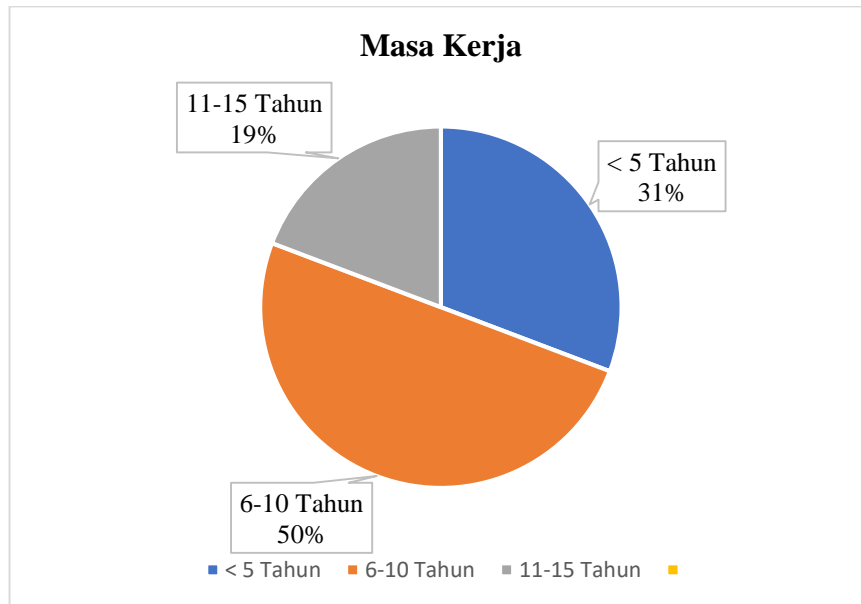


Sumber: Olah Data Peneliti

Data diagram di atas menunjukkan bahwa dari total 52 responden pada penelitian ini yang berpendidikan terakhir perguruan tinggi adalah sebanyak 13 orang responden (25%), yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat adalah sebanyak 26 orang responden (50%), yang berpendidikan terakhir SMP sederajat adalah 8 orang responden (15%), dan yang berpendidikan terakhir SD sederajat adalah 5 orang responden (10%). Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Varia Usaha Beton Gresik dominan berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat yaitu sebanyak 26 orang responden (50%).

4. Masa kerja

Gambar 4. 5 Diagram Masa Kerja

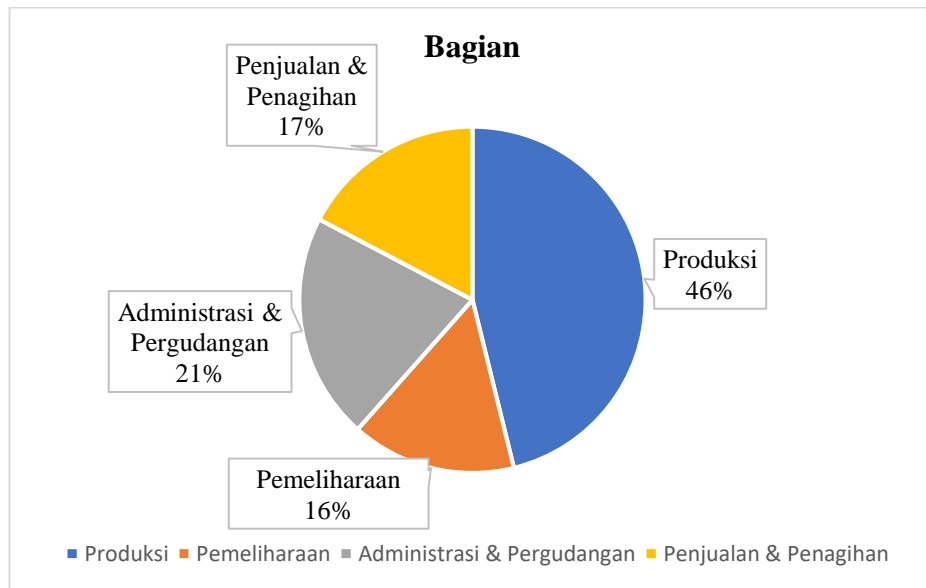


Sumber: Olah Data Peneliti

Dari diagram di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang bekerja selama < 5 tahun yaitu sebanyak 16 orang responden (31%), yang bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 26 orang responden (50%), dan yang bekerja selama 11-15 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden (19%) dari total seluruh responden yang digunakan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan outsourcing yang bekerja di PT Varia Usaha Beton Gresik dominan bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 26 orang responden (50%).

5. Bagian

Gambar 4. 6 Diagram Bagian

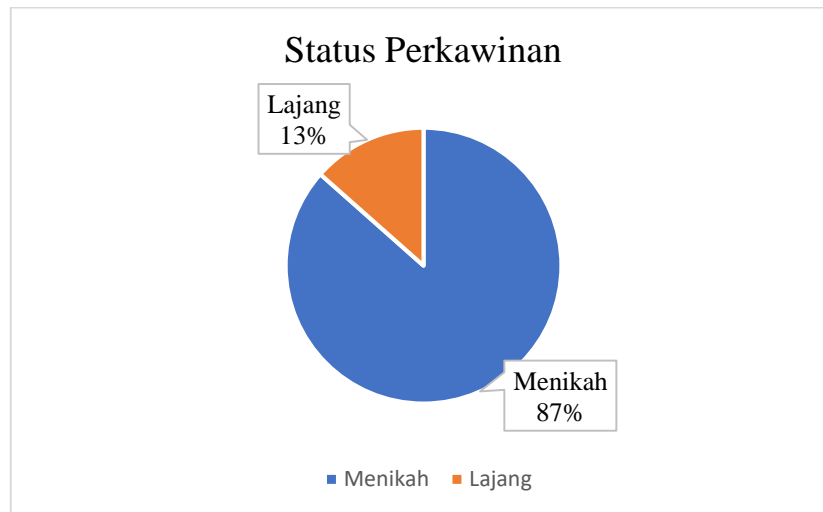


Sumber: Olah Data Peneliti

Data diagram di atas menunjukkan bahwa pada PT Varia Usaha Beton Gresik terdapat 4 bagian jenis pekerjaan yaitu regu produksi, regu pemeliharaan, regu administrasi & pergudangan dan regu penjualan & penagihan. Dari total 52 responden yang merupakan karyawan kontrak terdiri atas 24 orang responden (46%) pada bagian regu produksi, 8 orang responden (16%) pada bagian regu pemeliharaan, 11 orang responden (21%) pada bagian regu administrasi & pergudangan, serta 9 orang responden (17%) pada bagian regu penjualan & penagihan.

6. Status Perkawinan

Gambar 4. 7 Diagram Status Perkawinan



Sumber: Olah Data Peneliti

Dari diagram di atas, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang memiliki status perkawinan sudah menikah yaitu sebanyak 45 orang responden (87%), dan yang masih lajang yaitu sebanyak 7 orang responden (13%) dari total seluruh responden yang digunakan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan outsourcing yang bekerja di PT Varia Usaha Beton Gresik dominan memiliki status perkawinan sudah menikah yaitu sebanyak 45 orang responden (87%).

4.3 Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Pada variabel kompensasi finansial terdapat 4 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		SS	S	R	TS	STS			
1.	X1.1	9	32	11	0	0	52	206	260
		17,3%	61,5%	21,2%	0%	0%	100%	79,2%	
2.	X1.2	11	30	11	0	0	52	208	260
		21,2%	57,6%	21,2%	0%	0%	100%	80%	
3.	X1.3	0	26	22	4	0	52	178	260
		0%	50%	42,3%	7,7%	0%	100	68,4%	
4.	X1.4	2	26	21	3	0	52	183	260
		3,8%	50%	40,4%	5,8%	0%	100	70,4%	
Rata-Rata Skor Total							193,7		
Rata-Rata (%)							74,5%		

Sumber: Olah data peneliti

a. X1.1 (Gaji yang saya terima selama ini dapat memenuhi kebutuhan hidup)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 17,3% sangat setuju, 61,5% setuju, 21,2% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X1.1 item adalah sebesar 79,2% yang termasuk dalam kategori tinggi, 79,2% responden merasa gaji yang diterima selama ini dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.

b. X1.2 (Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 21,2% sangat setuju, 30% setuju, 21,2% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X1.2 item adalah sebesar 80% yang termasuk dalam kategori tinggi, 80% responden merasa gaji yang diterima selama ini diberikan tepat waktu.

c. X1.3 (Saya mendapatkan insentif karena telah bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 0% sangat setuju, 50% setuju, 42,3% ragu-ragu, 7,7% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

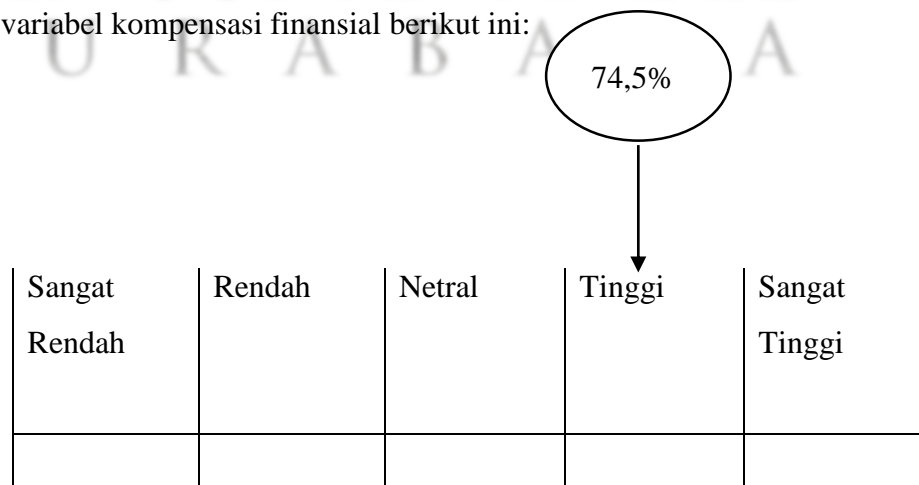
Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X1.3 item adalah sebesar 68,4% yang termasuk dalam kategori netral, 68,4% responden merasa mendapatkan insentif karena telah bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.

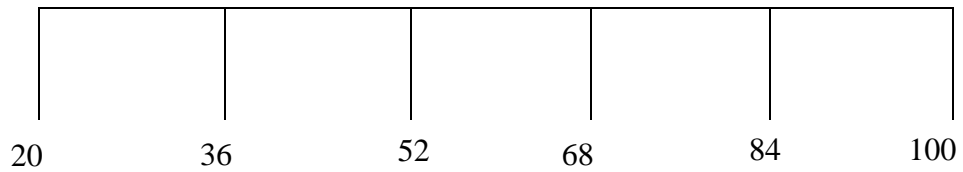
d. X1.4 (Insentif yang saya terima diberikan tepat waktu)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 3,8% sangat setuju, 50% setuju, 40,4% ragu-ragu, 5,8% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X1.4 item adalah sebesar 70,4% yang termasuk dalam kategori tinggi, 70,4% responden merasa insentif yang diterima diberikan tepat waktu.

Secara kontinum hasil pengelolaan data tersebut dapat dilihat pada gambar garis kontinum presentase respon responden terhadap sub variabel kompensasi finansial berikut ini:





Dari uraian pada masing-masing item pernyataan, maka presentase rata-rata untuk sub variabel kompensasi finansial adalah sebesar 74,5% yang berarti responden menganggap bahwa kompensasi finansial adalah dalam kategori tinggi.

2. Analisis Deskriptif Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Pada variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terdapat 10 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Variabel K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja)

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		SS	S	R	TS	STS			
1.	X2.1	8	31	12	1	0	52	202	260
		15,4%	59,6%	23,1%	1,9%	0%	100%	77,7%	
2.	X2.2	20	28	4	0	0	52	224	260
		38,5%	53,8%	7,7%	0%	0%	100%	86,2%	
3.	X2.3	27	21	4	0	0	52	231	260
		51,9%	40,4%	7,7%	0%	0%	100%	88,8%	
4.	X2.4	13	38	1	0	0	52	220	260
		25%	73,1%	1,9%	0%	0%	100%	84,6%	
5.	X2.5	24	17	9	2	0	52	219	260
		46,2%	32,7%	17,3%	3,8%	0%	100%	84,2%	
6.	X2.6	17	31	3	1	0	52	220	260
		32,7%	59,6%	5,8%	1,9%	0%	100%	84,6%	
7.	X2.7	20	26	6	0	0	52	222	260
		38,5%	50%	11,5%	0%	0%	100%	85,4%	
8.	X2.8	14	30	8	0	0	52	214	260

		26,9%	57,7%	15,4%	0%	0%	100%	82,3%	
9.	X2.9	23	26	3	0	0	52	228	260
		44,2%	50%	5,8%	0%	0%	100%	87,7%	
10.	X2.10	8	34	8	2	0	52	204	260
		15,4%	65,4%	15,4%	3,8%	0%	100%	78,5%	
Rata-Rata Skor Total								218,4	
Rata- Rata (%)								84%	

Sumber: Olah data peneliti

a. X2.1 (Saya selalu menggunakan alat pelindung diri seperti sepatu safety, helm, masker, sarung tangan, dll)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 15,4% sangat setuju, 59,6% setuju, 23,1% ragu-ragu, 1,9% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X2.1 item adalah sebesar 77,7% yang termasuk dalam kategori tinggi, 77,7% responden merasa selalu menggunakan alat pelindung diri seperti sepatu safety, helm, masker, sarung tangan, dll.

b. X2.2 (Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan alat pemadam kebakaran dan obat pada kotak p3k)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 38,5% sangat setuju, 53,8% setuju, 7,7% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X2.2 item adalah sebesar 86,2% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 86,2% responden merasa perusahaan tempat bekerja menyediakan alat pemadam kebakaran dan obat pada kotak p3k.

c. X2.3 (Saya selalu mematuhi peraturan SOP untuk penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 51,9% sangat setuju, 40,4% setuju, 7,7% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap item X2.3 item adalah sebesar 88,8% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 88,8% responden merasa selalu mematuhi peraturan SOP untuk penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya.

d. X2.4 (Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tanda khusus untuk barang barang barang yang berbahaya)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 25% sangat setuju, 73,1% setuju, 1,9% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap item X2.4 item adalah sebesar 84,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, 84,6% responden merasa perusahaan telah memberikan tanda khusus untuk barang barang barang yang berbahaya.

e. X2.5 (Peralatan yang disediakan oleh perusahaan tempat saya bekerja masih layak untuk digunakan)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 46,2% sangat setuju, 32,7% setuju, 17,3% ragu-ragu, 3,8% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap item X2.5 item adalah sebesar 84,2% yang termasuk dalam kategori tinggi, 84,2% responden merasa peralatan yang disediakan oleh perusahaan masih layak untuk digunakan.

f. X2.6 (Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan atau sosialisasi penggunaan peralatan untuk bekerja)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 32,7% sangat setuju, 59,6% setuju, 5,8% ragu-ragu, 1,9% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X2.6 item adalah sebesar 84,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, 84,6% responden merasa perusahaan memberikan pelatihan atau sosialisasi penggunaan peralatan untuk bekerja.

g. X2.7 (Saya selalu menjaga kebersihan diri sendiri dan lingkungan bekerja saya)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 38,5% sangat setuju, 50% setuju, 11,5% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X2.7 item adalah sebesar 85,4% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 85,4% responden merasa selalu menjaga kebersihan diri sendiri dan lingkungan bekerja.

h. X2.8 (Saya selalu mengutamakan keselamatan saat bekerja dengan tidak melanggar peraturan perusahaan dan selalu mematuhi instruksi atasan)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 26,9% sangat setuju, 57,7% setuju, 15,4% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X2.8 item adalah sebesar 82,3% yang termasuk dalam kategori tinggi,

82,3% responden merasa selalu mengutamakan keselamatan saat bekerja dengan tidak melanggar peraturan perusahaan dan selalu mematuhi instruksi atasan.

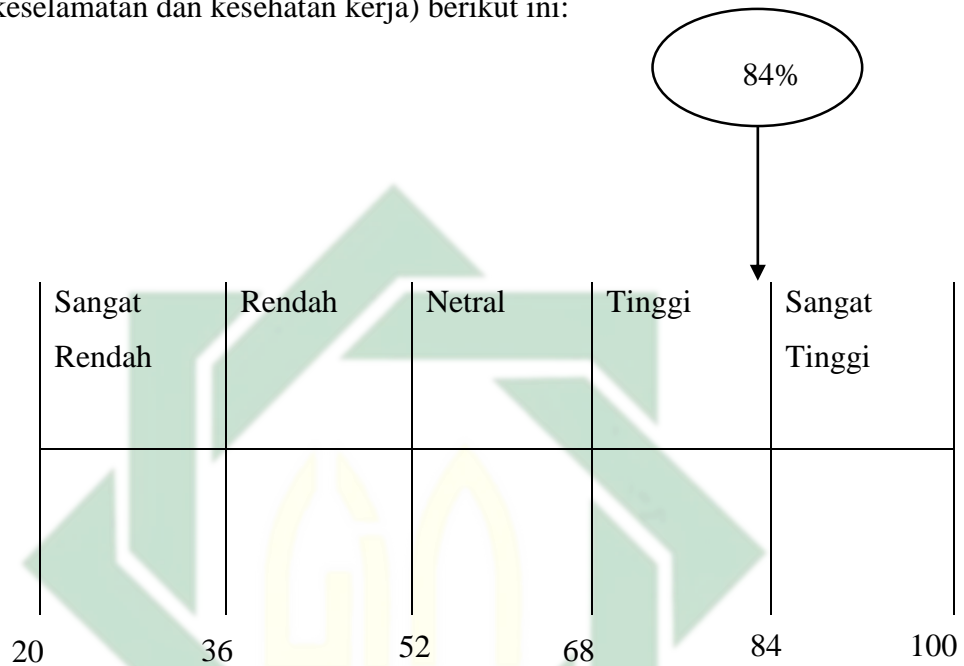
i. X2.9 (Saya mampu melaksanakan tugas pekerjaan saya sesuai SOP perusahaan)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 44,2% sangat setuju, 50% setuju, 5,8% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X2.9 item adalah sebesar 87,7% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 87,7% responden merasa mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai SOP perusahaan.

j. X2.10 (Kepala HSE di perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan teguran kepada karyawan yang lalai atau tidak mematuhi peraturan K3)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 15,4% sangat setuju, 65,4% setuju, 15,4% ragu-ragu, 3,8% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap X2.10 item adalah sebesar 78,5% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 78,5% responden merasa kepala HSE di perusahaan selalu memberikan teguran kepada karyawan yang lalai atau tidak mematuhi peraturan K3.

Secara kontinum hasil pengelolaan data tersebut dapat dilihat pada gambar garis kontinum presentase respon responden terhadap sub variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item pernyataan, maka presentase rata-rata untuk sub variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah sebesar 84% yang berarti responden menganggap bahwa k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah dalam kategori tinggi.

3. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Pada variabel produktivitas kerja terdapat 6 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		SS	S	R	TS	STS			

1.	Y1.1	19	29	4	0	0	52	223	260
		36,5%	55,8%	7,7%	0%	0%	100%	85,8%	
2.	Y1.2	11	33	8	0	0	52	211	260
		21,2%	63,5%	15,3%	0%	0%	100%	81,2%	
3.	Y1.3	25	27	0	0	0	52	233	260
		48%	52%	0%	0%	0%	100%	89,6%	
4.	Y1.4	20	29	3	0	0	52	225	260
		38,5%	55,8%	5,7%	0%	0%	100%	86,5%	
5.	Y1.5	12	40	0	0	0	52	220	260
		23,1%	76,9%	0%	0%	0%	100%	84,6%	
6.	Y1.6	15	34	3	0	0	52	220	260
		28,8%	65,4%	5,8%	0%	0%	100%	84,6%	
Rata-Rata Skor Total								222	
Rata-Rata (%)								85,4%	

Sumber: Olah data peneliti

a. Y1.1 (Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 36,5% sangat setuju, 55,8% setuju, 7,7% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Y1.1 item adalah sebesar 85,8% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 85,8% responden merasa selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

b. Y1.2 (Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 21,1% sangat setuju, 63,5% setuju, 15,3% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Y1.2 item adalah sebesar 81,2% yang termasuk dalam kategori sangat

tinggi, 81,2% responden merasa bahwa pekerjaannya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

c. Y1.3 (Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalau berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 48% sangat setuju, 52% setuju, 0% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Y1.3 item adalah sebesar 89,6% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 89,6% responden merasa dalam melaksanakan pekerjaannya selalau berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Y1.4 (Saya dapat mencapai target yang meningkat yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam beberapa periode waktu)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 38,5% sangat setuju, 55,8% setuju, 5,7% ragu-ragu, % tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Y1.4 item adalah sebesar 86,5% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 86,5% responden merasa dapat mencapai target yang meningkat yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam beberapa periode waktu.

e. Y1.5 (Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan)

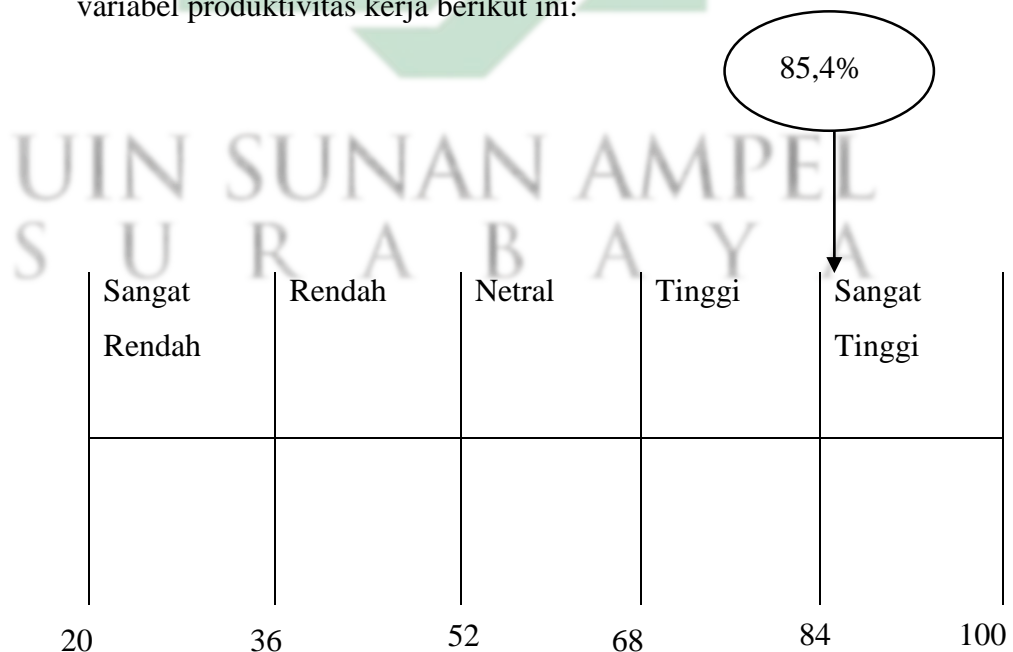
Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,1% sangat setuju, 76,9% setuju, 0% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Y15 item

adalah sebesar 84,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, 84,6% responden merasa sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

f. Y1.6 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan saya tepat pada waktunya)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 28,8% sangat setuju, 65,4% setuju, 5,8% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Y1.6 item adalah sebesar 84,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, 84,6% responden merasa selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan saya tepat pada waktunya.

Secara kontinum hasil pengelolaan data tersebut dapat dilihat pada gambar garis kontinum presentase respon responden terhadap sub variabel produktivitas kerja berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item pernyataan, maka presentase rata-rata

untuk sub variabel produktivitas kerja adalah sebesar 85,4% yang berarti responden menganggap bahwa produktivitas kerja adalah dalam kategori sangat tinggi.

4. Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan

Pada variabel tingkat pendidikan terdapat 1 pernyataan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

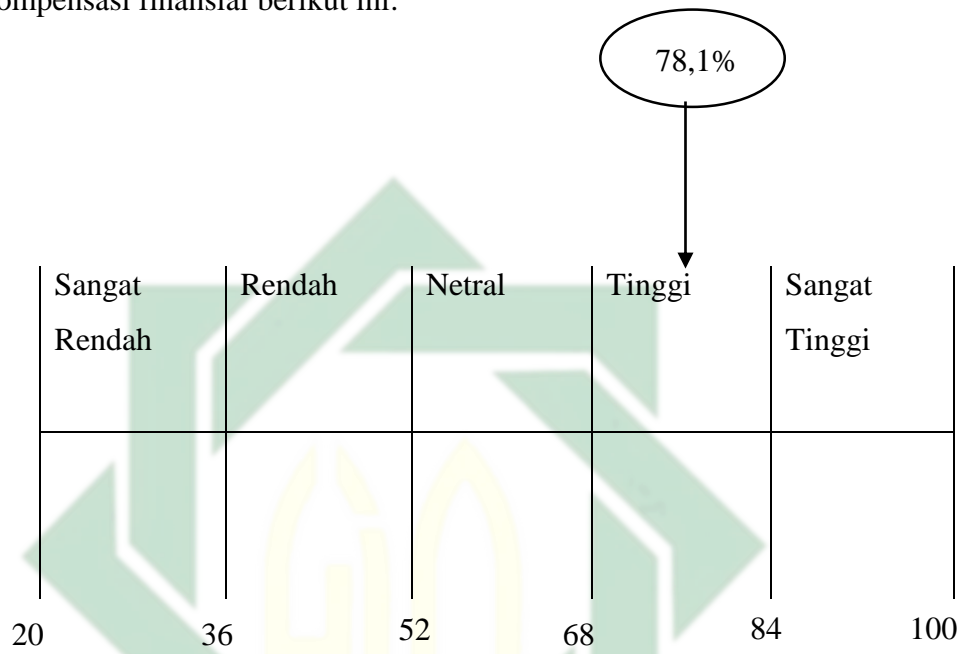
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Variabel Tingkar Pendidikan

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		Perguruan Tinggi	SMA/ SMK	SMP	SD	Tidak Sekolah			
1.	Z	13	26	8	5	0	52	203	260
		25%	50%	15,4%	9,6%	0%	100%	78,1%	

Sumber: Olah data peneliti

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan terakhir yaitu 13 responden (25%) tingkat perguruan tinggi, 26 responden (50%) tingkat SMA/SMK, 8 responden (15,4%) tingkat SMP, 5 responden (9,6%) tingkat SD & 0% tidak sekolah. Presentase secara keseluruhan tanggapan responden terhadap tingkat pendidikan (Z) adalah sebesar 78,1% yang termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik masih dalam kategori tingkat pendidikan yang tinggi.

Secara kontinum hasil pengelolaan data tersebut dapat dilihat pada gambar garis kontinum presentase respon responden terhadap sub variabel kompensasi finansial berikut ini:



Dari uraian di atas, maka presentase rata-rata untuk tingkat pendidikan adalah sebesar 78,1% yang berarti tingkat pendidikan terakhir responden adalah dalam kategori tinggi.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian per item atau digunakan untuk mengetahui valid dan tidaknya suatu alat kusioner atau angket. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas menggunakan metode korelasi pearson yaitu dengan cara mengorelasikan skor per item dengan total item skor. Pengambilan

keputusan berdasarkan pada:

$$\text{Rumus } df (\text{Degree of Freedom}) = n-2 = 50$$

n= 52 (jumlah responden)

r tabel= 0,2732

signifikansi = 0,05 per item/pertanyaan (two tailed= 0,025)

Berikut adalah tabel yang memperlihatkan hasil uji validitas mengenai tiap-tiap instrumen pernyataan:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	X1.1	0,518	0,2732	Valid
	X1.2	0,776	0,2732	Valid
	X1.3	0,646	0,2732	Valid
	X1.4	0,634	0,2732	Valid
K3(Keselamatan Dan Kesehatan Kerja)	X2.1	0,379	0,2732	Valid
	X2.2	0,472	0,2732	Valid
	X2.3	0,435	0,2732	Valid
	X2.4	0,649	0,2732	Valid
	X2.5	0,748	0,2732	Valid
	X2.6	0,446	0,2732	Valid
	X2.7	0,453	0,2732	Valid
	X2.8	0,683	0,2732	Valid
	X2.9	0,432	0,2732	Valid
	X2.10	0,694	0,2732	Valid
Produktivitas Kerja	Y1.1	0,676	0,2732	Valid
	Y1.2	0,655	0,2732	Valid
	Y1.3	0,436	0,2732	Valid
	Y1.4	0,345	0,2732	Valid
	Y1.5	0,331	0,2732	Valid
	Y1.6	0,410	0,2732	Valid
Tingkat Pendidikan	Z1.1	0,311	0,2732	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada keseluruhan item/ pernyataan variabel dapat diketahui bahwa seluruh item/ pernyataan memiliki status valid, karena nilai r hitung (*CorrectedItem-Total Correlation*) > r table sebesar 0,2732.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah dinyatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi jawaban pada butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji realibilitas pada penelitian ini yaitu :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	21

Sumber: Olah Data Peneliti

Menurut Sekaran dalam Ce Gunawan dengan metode Cronbach's Alpha yang membagi tingkatan dengan kriteria sebagai berikut: jika r hitung:

0,8-1,0 = Reliabilitas baik

0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik (Gunawan. Ce, 2020)

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa variabel X1, X2, Y dan Z memiliki hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,870 yang

termasuk dalam kategori reliabilitas baik, sehingga alat ukur yang telah digunakan oleh peneliti telah reliabel.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Standar data berdistribusi normal bila nilai sig > 0.05. Berikut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 25:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15306085
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.049
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari hasil tabel diatas, nilai signifikansi yang diperoleh dari uji normalitas menggunakan cara *One Sample Kolmogorof-Smirnov* yaitu sebesar 0,072 yang berarti nilai tersebut lebih

besar dari 0,05 maka residual menyebar secara normal.

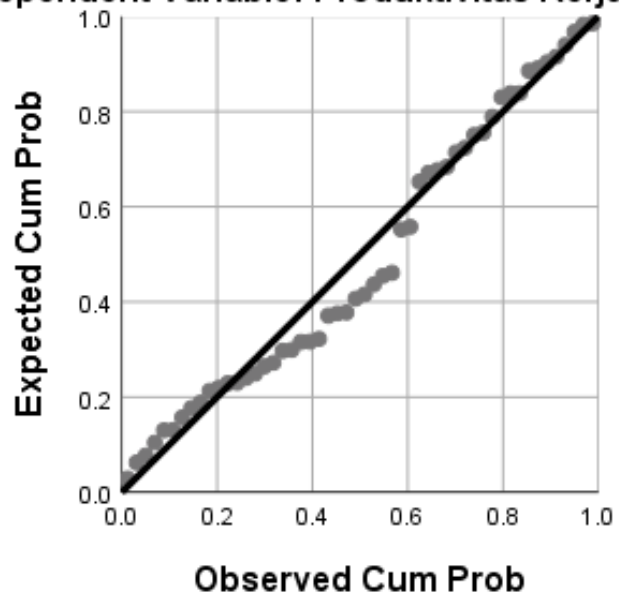
Uji normalitas P-P Plots adalah salah satu uji statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Berikut hasil uji normalitas data dengan kurva *normal*

P-P Plots:

Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas P-P Plots

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Sumber: Olah Data Peneliti

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Sehingga data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

4.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.294	1.876		6.020	.000		
	X1	.510	.115	.543	4.448	.000	.537	1.863
	X2	.138	.061	.283	2.262	.028	.512	1.953
	Z	.235	.193	.113	1.216	.230	.934	1.070

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti

Hasil dari tabel pengolahan SPSS diatas pada kolom colinerity statistics dapat diketahui bahwa variabel pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas karena nilai semua variabel VIF < 10 dan nilai tolerance semua variabel > 0,1.

Pada variabel kompensasi finansial (X1) memiliki nilai tolerance 0,537 dan nilai VIF 1,863. Pada variabel k3 (kompensasi finansial) (X2) memiliki nilai tolerance 0,512 dan nilai VIF 1,953. Pada variabel tingkat pendidikan (Z) memiliki nilai tolerance 0,934 dan nilai VIF 1,070. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini baik karena tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menentukan apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji glejter untuk uji heterokedastisitas, apabila hasil output nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi. Berikut adalah tabel hasil uji heterokedastisitas menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.152	.971		.157	.876
	X1	.067	.059	.216	1.133	.263
	X2	.003	.032	.021	.106	.916
	Z	-.084	.100	-.122	-.844	.403

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data Peneliti

Hasil dari tabel pengolahan SPSS diatas nilai signifikansi pada semua variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi pada penelitian ini. Karena model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.4. Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.933	1.852		6.442	.000
	Kompensasi Finansial	.500	.117	.533	4.276	.000
	K3	.148	.061	.304	2.438	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari hasil tabel di atas menunjukkan persamaan regresi berganda yang didapatkan sebagai berikut: $Y = 11.933 + 0.500X_1 + 0.148X_2$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Constanta 11.933 artinya bahwa jika tidak ada kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) maka produktivitas kerja nilainya adalah 11.933.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,500 dengan arah positif yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi finansial akan membuat kenaikan nilai dari produktivitas kerja sebesar 0,500 satuan.
3. Koefisien regresi variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sebesar 0,148 dengan arah positif yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) akan membuat kenaikan nilai dari produktivitas kerja sebesar 0,148 satuan.

4.4.5. Uji Hipotesis

4.4.5.1 Uji T

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial/individual dengan taraf signifikansi 0,05. $T_{tabel} = (\alpha/2, n-k-1) = (0,05/2, 52-2-1) = (0,025, 49) = 2,00958$.

Berikut adalah tabel hasil uji T menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.933	1.852		6.442	.000
	Kompensasi Finansial	.500	.117	.533	4.276	.000
	K3	.148	.061	.304	2.438	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari hasil tabel di atas menunjukkan hasil dari uji T yang merupakan pengaruh dari masing-masing variabel atau pengujian model satu pada penelitian ini, yaitu:

1. Dilihat dari nilai t pada variabel kompensasi finansial diperoleh nilai sebesar 4,276 lebih besar dari t table yaitu 2,00958 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat indikasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.

2. Dilihat dari nilai t dan nilai signifikansi pada variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) diperoleh nilai sebesar 2,438 lebih besar dari t table yaitu 2,00958 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat indikasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja.

4.4.5.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan/ bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,05. $F_{tabel} = n-k-1 = 52-2-1 = 49 = 3,19$. Berikut adalah tabel hasil uji F menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.923	2	52.962	36.871	.000 ^b
	Residual	70.384	49	1.436		
	Total	176.308	51			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi Finansial						

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari hasil tabel di atas menunjukkan hasil dari uji F yaitu uji secara simultan bahwa nilai f hitung sebesar 36,871 lebih besar dari nilai f tabel yaitu 3,19 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima

yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja.

4.4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.584	1.199
a. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi Finansial				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa pada penelitian ini memperoleh R square sebesar 0,601. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 60,1%. Sedangkan variabel lain di luar penelitian ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 39,9%.

4.4.5.4 Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji atau menentukan apakah variabel moderasi memiliki peran sebagai penguat atau pelemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. 14 Hasil Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.679	9.252		1.154	.254
	X1	.482	.629	.514	.766	.448
	X2	.163	.318	.333	.513	.610
	Z	.390	2.328	.187	.168	.868
	X1.Z	.006	.146	.052	.043	.966
	X2.Z	-.006	.074	-.137	-.080	.937

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari hasil tabel di atas menunjukkan hasil dari uji MRA yang merupakan pengujian model kedua pada penelitian ini, yaitu:

1. Nilai signifikansi variabel kompensasi finansial pada model kedua memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,966. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai Signifikansi variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) model kedua memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,937. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja.

4.5 Pembahasan

Peneliti akan menjelaskan hasil dari pengolahan data dan pembahasannya berdasarkan perhitungan serangkaian uji yang sudah dilakukan guna mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan

kerja) terhadap produktivitas kerja dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi sehingga dapat memberikan keterangan yang lebih jelas. Hasil pengujian analisis akan dijabarkan sebagai berikut:

4.5.1 Analisis Deskriptif Mengenai Produktivitas Kerja

Hasil dari analisis secara deskriptif pada pengelolaan tabel tabulasi jawaban responden menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan outsourcing termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan persentase sebesar 85,4% dan rata-rata skor total sebesar 222 dari total skor sebesar 260, hal ini didukung adanya tabulasi jawaban para responden terhadap pernyataan yang tertera pada kuisioner. Pada jawaban kuisioner responden rata-rata nilai jawaban tinggi pada setiap indikator produktivitas kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha beton Gresik tergolong tinggi.

4.5.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Toman Sony Tambunan dan Hardi Tambunan definisi kompensasi yaitu sebagai bentuk pemberian remunerasi yang melebihi upah minimum dan sejalan dengan persyaratan lain yang ditetapkan undang-undang. (Tambunan & Tambunan, 2019) Sedangkan menurut Torang Samsir produktivitas kerja yaitu di mana anggota organisasi bekerja untuk memenuhi tugas-tugasnya dan melakukan tugas-tugasnya, sesuai dengan seperangkat aturan, proses, kriteria, standar operasional yang ditetapkan dan berkelanjutan. (Samsir, 2013)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), maka H1 dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda pada Uji T yang menunjukkan kompensasi finansial (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,276 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00958 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat indikasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.

Hasil nilai t yang positif dan lebih besar dari pada nilai t tabel di atas mengartikan bahwa semakin besar nominal kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja para karyawan. Menurut keterangan narasumber bahwa pernah terjadi keluhan oleh beberapa karyawan terkait pemberian kompensasi finansial untuk karyawan outsourcing di PT Varia Usaha Beton Gresik. Terjadinya keluhan tersebut dikarenakan terdapat pengurangan pemberian nominal kompensasi finansial yang diterima karyawan outsourcing rendah atau dibawah standar UMK Kabupaten Gresik. Pemberian kompensasi finansial pada karyawan kontrak di PT Varia Usaha Beton menyesuaikan tercapainya target pada masing-masing perusahaan cabang dan tidak mendapatkan tunjangan seperti karyawan tetap selain uang lembur dan BPJS. Kompensasi finansial sangat penting bagi para karyawan karena jika pemberian kompensasi finansial rendah maka karyawan tidak

bisa membiayai kebutuhan sehari-hari yang semakin meningkat khususnya di Kabupaten Gresik.

Menurut sebagian besar responden berpendapat bahwa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan sebagian kecil responden masih ragu-ragu berpendapat bahwa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dilihat dari karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan kontrak yang berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 31-40 tahun dan sebagian besar sudah dalam status perkawinan, hal ini dapat menjadi penyebab adanya perbedaan pendapat mengenai gaji yang diterima tersebut dapat memenuhi kebutuhan biaya hidup. Dengan nominal gaji yang sama, laki-laki yang sudah menikah gaji yang diterimanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan untuk menafkahi keluarganya yaitu istri dan anaknya, berbeda dengan laki-laki yang belum menikah gaji yang diterimanya hanya digunakan untuk mencukupi kebutuhan pribadi.

Menurut Hasibuan dalam Nelli Sulistiana, besarnya kompensasi atau balas jasa telah diketahui dan ditentukan sebelumnya oleh perusahaan, oleh karena itu karyawan dapat mengetahui besarnya kompensasi yang diterimanya, kompensasi atau gaji inilah yang digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun keluarganya. Selain itu besarnya kompensasi dapat memperlihatkan status dan juga tingkat pemenuhan kebutuhan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan semakin besar maka pastinya jabatannya juga

semakin tinggi, sehingga statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhannya juga semakin terlengkapi. Inilah letak pentingnya suatu kompensasi untuk karyawan sebagai penjual tenaga berupa pikiran maupun fisik. (Sulistiana, 2019) Karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik sudah mendapatkan kompensasi finansial atau pendapatan setiap bulannya dari perusahaan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti makan, minum, membeli pakaian, dan tempat tinggal. Salah satu tujuan pemberian kompensasi menurut Samsudin Sadili dalam Arif Yusuf Hamali adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hamali, 2018) pemberian kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lulut Widhayani yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja yang signifikan secara parsial. (Lulut Widhayani et al., 2022) Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin juga menyatakan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja. (Syafruddin et al., 2022) Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Elly Debora Simanjuntak memperoleh hasil yang sama yaitu bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. (Simanjuntak & Arwiansyah, 2019)

4.5.3 Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap

Produktivitas Kerja

Menurut Ferdinand Fassa keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai upaya untuk mencegah cedera fisik dan tekanan mental, yang keduanya dapat diakibatkan oleh tempat kerja.(Fassa, 2020) Sedangkan menurut Hanaysha dalam Ni Made Ita Purnami, Produktivitas Kerja adalah kemampuan para karyawan untuk mencapai tugasnya sesuai dengan kecepatan, standar, biaya dan kelengkapan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia dapat tercapai secara efektif dan efisien.(Purnami & Utama, 2019)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), maka H2 dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda pada Uji T yang menunjukkan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X2) memiliki nilai t hitung sebesar sebesar 2,438 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00958 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat indikasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja.

Hasil nilai T yang positif dan lebih besar dari pada nilai t tabel diatas mengartikan bahwa semakin tinggi karyawan dalam memperhatikan tingkat k3 (keselamatan dan kesehatan kerja), maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja para karyawan. Pada saat awal melakukan survei,

peneliti melihat beberapa karyawan yang tidak menggunakan APD, seperti helm, sepatu safety, dan rompi, oleh karena itu peneliti memutuskan untuk melakukan tinjauan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Tetapi menurut hasil wawancara dengan kepala HSE di PT VUB Gresik karyawan yang tidak menggunakan APD ataupun tidak mematuhi peraturan k3 tersebut akan mendapat teguran dari kepala HSE, sehingga peraturan k3 di PT Varia Usaha Beton Gresik tetap dijalankan dengan baik.

K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dikatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing di PT Varia Usaha Beton Gresik karena mereka berpendapat bahwa k3 selalu dibutuhkan oleh karyawan kontrak karena posisi kerja karyawan kontrak lebih banyak beraktivitas di lokasi produksi, lokasi gudang bahan baku dan gudang bahan jadi yang merupakan daerah rawan terjadi kecelakaan kerja, sehingga penerapan program k3 lebih diperhatikan pada karyawan kontrak. Selain itu, seluruh karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan outsourcing sudah memiliki jaminan kesehatan yaitu BPJS.

Pada teori *hierarchy of needs* dari Abraham Maslow, yaitu pada kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yang merupakan keamanan secara fisik dan psikologis. (Harpepen & Sari, 2020) Karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik sudah mendapatkan keamanan secara fisik seperti perusahaan memberikan pelatihan atau sosialisasi penggunaan peralatan untuk bekerja, Kepala HSE selalu memberikan teguran kepada karyawan

yang lalai atau tidak mematuhi peraturan k3, perusahaan menyediakan alat pemadam kebakaran dan obat pada kotak p3k, serta peralatan yang disediakan oleh perusahaan masih layak untuk digunakan. Sedangkan keamanan secara psikologis adalah karyawan mendapatkan jaminan kesehatan yaitu BPJS ketenagakerjaan.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik yang menyatakan bahwa k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.(Astutik & Dewa, 2019) Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kevin Rei Samahati juga menyatakan bahwa secara parsial k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.(Samahati, 2020) Dan juga penelitian oleh Rosento RST yang memperoleh hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh antara k3 (keselamatan dan kesehatan) yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.(RST et al., 2021)

4.5.4 Pengaruh Kompensasi Finansial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kompensasi finansial (X1) dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H3 dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda pada uji F yaitu nilai f hitung sebesar

36,871 lebih besar dari nilai f tabel yaitu 3,19 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja.

Teori menurut Sedarmayanti bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pada faktor tingkat penghasilan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kompensasi finansial, jika kompensasi finansial yang didapat rendah maka karyawan tidak bisa membiayai kebutuhan sehari-hari ditengah harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat. Pada faktor jaminan sosial, di PT Varia Usaha Beton Gresik untuk karyawan kontrak mendapat jaminan sosial yaitu BPJS yang berguna untuk melindungi kesehatan para karyawan. selain itu pada faktor teknologi dan sarana produksi juga mempengaruhi produktivitas kerja yaitu k3 (keselamatan dan kesehatan kerja), perusahaan yang ditunjang dengan memiliki teknologi yang canggih dan sarana produksi yang layak, hal ini dapat produktivitas kerja karyawan meningkat karena lebih efisien dan efektif dalam bekerja. Dari pendapat diatas dapat diuraikan bahwa ketika faktor-faktor diatas meningkat maka akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan. (Sedarmayanti, 2017)

4.5.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dalam Memoderasi Kompensasi

Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji MRA menjelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai T statistik hasil dari pengaruh interaksi dari perkalian variabel kompensasi finansial dan variabel tingkat pendidikan dengan hasil sebesar 0,966. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga H4 dalam penelitian ini ditolak. Dikarenakan PT Varia Usaha Beton Gresik tidak menjadikan tingkat pendidikan sebagai persyaratan dalam proses perekrutan karyawan pada beberapa bagian contohnya pada posisi driver dan petugas gudang. Selain itu pemberian kompensasi finansial tidak tergantung dengan tingkat pendidikan karyawan melainkan status kepegawaian dan juga jabatan atau bagian dalam pekerjaan. Sehingga tingkat pendidikan bukan penentu besaran kompensasi finansial yang diterima oleh para karyawan khususnya karyawan outsourcing di PT Varia Usaha Beton Gresik.

Dilihat dari kebutuhan tenaga kerja di industri Indonesia, tingkat pendidikan minimal yang dibutuhkan adalah SMA/SMK sederajat untuk jabatan setingkat dengan operator. Para pekerja dengan tingkat pendidikan terakhir pada tingkat SD atau kebawah dikhawatirkan akan menghambat produktivitas pekerjaannya karena minimnya pengetahuan teknis yang diperoleh sebelum bekerja. (Perdana, 2019)

Hal tersebut dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Songleng Chhaing dan Sokwin Phon yang menyatakan bahwa meskipun para pekerja atau akademisi di pendidikan tinggi di Kamboja sudah merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi mereka tidak puas dengan gaji yang mereka terima.(Chhaing & Phon, 2022) Mereka tetap mempertahankan pekerjaannya sebagai akademisi karena relatif dihormati di masyarakat Kamboja meskipun gajinya kecil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.

4.5.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dalam Memoderasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji MRA menjelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja. Dapat diketahui dari nilai T statistik hasil dari pengaruh interaksi dari perkalian variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan variabel tingkat pendidikan dengan hasil sebesar 0,937. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga H5 dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini dikarenakan pihak PT Varia Usaha Beton Gresik memberikan pelatihan maupun sosialisasi kepada seluruh karyawannya terkait peraturan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri). Sehingga para karyawan tetap dapat melakukan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerjanya tanpa memperdulikan latar belakang pendidikan karyawan. secara umum, tingkat

pendidikan memang memberikan kontribusi pada seseorang untuk memikirkan risiko yang akan dihadapi saat melakukan pekerjaan, tetapi secara faktual tingkat risiko yang dimiliki baik yang berpendidikan formal maupun yang tidak berpendidikan formal cenderung sama ketika berada ditempat kerja tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan. (Tafui et al., 2021) tingkat pendidikan tidak memoderasi pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja.

Hal tersebut dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arahna Sevanya Tanaya yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kecelakaan kerja pada industri batubara Kalimantan Selatan.(Tanaya et al., 2020) Secara teori dapat dijelaskan bahwa, tingkat pendidikan memang seharusnya mempengaruhi kecerdasan atau pengetahuan seorang pekerja. Tetapi pekerja dengan latar belakang pendidikan apapun bukan berarti kurang memiliki pengetahuan dan pengalaman. Tingginya terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa para pekerja dengan latar belakang pendidikan SD, SMP, maupun SMA dapat disebabkan karena sebagian besar pekerja berstatus pekerja kontrak atau tidak tetap dan belum mendapatkan pelatihan dari perusahaan tempat bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak memoderasi hubungan antara k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan produktivitas kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik dalam kategori sangat tinggi.
2. Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik
3. Variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik
4. Variabel kompensasi finansial dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik
5. Tingkat pendidikan tidak memoderasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik
6. Tingkat pendidikan tidak memoderasi hubungan antara k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT Varia Usaha Beton Gresik

5.2 Saran

Dari hasil penelitian tersebut, terdapat saran yang akan diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja maka perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan outsourcing, dikarenakan dalam penelitian ini variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk menjaga produktivitas kerja para karyawan outsourcing agar tetap stabil atau bisa lebih meningkat. Mengingat bahwa sebagian besar para pekerja di PT Varia Usaha Beton Gresik didominasi oleh karyawan outsourcing, pihak perusahaan juga perlu menyejahterahkan para pekerja kontrak yang memiliki hasil produktivitas kerja yang baik dengan memberikan apresiasi penghargaan berupa materi atau juga non materi.

Selanjutnya terkait k3 (keselamatan dan kesehatan kerja), Apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja maka diharapkan untuk meningkatkan ketaatan para karyawan kontrak agar mematuhi peraturan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dikarenakan dalam penelitian ini variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada para karyawan outsourcing.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di perusahaan yang sama, alangkah baiknya jika memperluas variabel-variabel yang akan diteliti yang berhubungan dengan manajemen SDM karena terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti pada PT Varia Usaha Beton Gresik, misalnya dengan menambahkan variabel mutasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan sebagainya. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini masih terdapat keterbatasan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Responden yang diteliti dalam penelitian ini hanya pada karyawan outsourcing saja, sehingga penelitian selanjutnya lebih baik untuk meneliti seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik.
2. Jumlah sampel yang minim dikarenakan total keseluruhan karyawan outsourcing pada PT Varia Usaha Beton Gresik hanya sejumlah 52 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., Marwiyati, & Jannah, R. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Aceh. *Jimebis*, 3(1), 1–6.
- Ardana, R. (2019). Faktor Pembentuk Pola Pikir Masyarakat Dusun Serut Kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo Terhadap Olahraga Dan Prestasi Akademik Di Sekolah. *Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi*, 8(3), 7.
- Asrama, M. B. Y., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Program K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Telkom Akses Sto Jimbaran. *Values*, 2, 749–757.
- Astutik, M., & Dewa, R. C. K. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management And Business Review*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.33752/Bima.V4i2.391>
- Ayuni, P. D. S., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Cv. Pondok Antik. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Chairunnisa, N. M., & Qintharah, Y. N. (2022). Pengaruh Kesehatan, Tingkat Pendidikan, Dan Upah Minimum Terhadap Kemiskinan Pada Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2020. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (Peta)*, 7(1), 159. <https://doi.org/10.51289/Peta.V7i1.530>
- Chhaing, S., & Phon, S. (2022). Motivation Of Academics In The Global South A Case From Cambodia Higher Education. *Journal Of Applied Research In Higher Education*.
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.

- Emor, A. C. J., Lonto, A. L., & Pangalila, T. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Pendidikan Anak Di Kelurahan Pinasungkulan Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 45. <https://doi.org/10.36412/Ce.V3i1.907>
- Fassa, F. *Pengantar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Konstruksi*. Jakarta: Podomoro University Press, 2020.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Gunawan, Ce. *Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.
- Gunawan, Imam. *Pengantar Statistika Inferensial*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Hamali, A. Y. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service), 2018.
- Handoko, H. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 2015.
- Harpepen, A., & Sari, A. P. (2020). Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. 3(2), 208–217.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. *Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Medan: Kita Menulis, 2020.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12.
- Hindun, H., Soejoto, A., & Hariyati, H. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengangguran, Dan Kemiskinan Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di

- Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(3), 261.
<https://doi.org/10.26418/Jebik.V8i3.34721>
- Ismanto, Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Rayon Makassar Barat. *Jurnal Governance And Politics*, 1(2), 51.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kasus Kecelakaan Kerja Di Indonesia Alami Tren Meningkat*. (2022).
<https://dataindonesia.id>.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 201.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35.
<https://doi.org/10.51903/Jurnalmahasiswa.V4i3.388>
- Made, N., Pradnya, S., Wijayanti, P. U., Ayu, I., Agribisnis, P. S., Pertanian, F., Udayana, U., Sudirman, J. P. B., Klod, D. P., Bar, D., & Denpasar, K. (2022). Non Finansial Terhadap Produktivitas Timan Agung Effect Of Financial And Non-Financial Compensation On Employees Productivity Of Cv Timan Agung Organic Fertilizer Company. *Jurnal Mahatani*, 5(1), 340–354.
- Mariyatni, N. P. S., & Setena, I. M. (2021). Dampak Implementasi Insentif Dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Kembang Batu Lestari Di Mengwi Badung. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 110–117.
<https://doi.org/10.22225/We.20.2.2021.110-117>
- Munandar, A. S. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta Pusat: Ui Press, 2013.

- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/Jjom.V1i1.1742>
- Nugroho, M. F., & Haryono, R. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Xi(3), 197.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 102. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i1.3838>
- Perdana, N. S. (2019). Analisis Permintaan Dan Penawaran Lulusan Smk Dalam Pemenuhan Pasar Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 9(2).
- Prasetia, A. Y., & Harianto, F. (2020). Pengaruh Inspeksi K3 Terhadap Kedisiplinan Pekerja Dalam Menggunakan Alat Pelindung Diri Dengan Di Moderasi Faktor Usia Dan Tingkat Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Terapan*, 1(1), 17–21.
- Prasetya, N. R., & Putro, S. (2019). Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Umur Petani Dengan Penurunan Jumlah Rumah Tangga Usaha Pertanian Sub Sektor Tanaman Pangan Di Desa Meteseh Kecamatan Boja Kabupaten Kendal Nadya. *Edu Geography*, 7(1), 47–56.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P13>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i1.14963>
- Rst, R., Yuliastria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh

- Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect Of Health And Safety Of And Discipline Of Work On Employee Productivity Of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal Emba*, 8(1), 351–360.
- Samsir, T. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Simanjuntak, E. D., & Arwiansyah, M. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Di Telkom Integrated Operational Center Regional Iii Jawa Barat. *E-Proceeding Of Management*, 6(2), 4350.
- Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sjafitri, H., & Hasan, L. (2022). Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astra Daihatsu Padang. *Msej: Management Studies & Entrepreneurship Journal*, 3(3), 787.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sulaiman, S., & Radiansah, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Eksos*, 18(1), 42–57.

<https://doi.org/10.31573/Eksos.V18i1.404>

Sule, E. T., & Saefullah, K. *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group, 2005.

Sulistiana, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Ranga Kabupaten Subang. *The World Of Business Administration Journal*, 1(1), 70–92. <https://doi.org/10.37950/Wbaj.Vi.747>

Supomo, R., & Nurhayati, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 2018.

Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

Syafruddin, Novadia, L., & Fitriyani, V. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Newmont Nusa Tenggara). 8(2).

Tafui, M. A., Roga, A. U., & Hinga, I. A. T. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja Pada Nelayan Pencari Teripang Di Kelurahan Namosain Kota Kupang. *Jurnal Media Kesehatan Masyarakat*, 3(3), 322–330.

Tambunan, T. S., & Tambunan, H. *Manajemen Koperasi*. Bandung: Yrama Widya, 2019.

Tanaya, A. S., Martiana, T., & Rahman, Z. F. (2020). Relationship Of Age, Work Period, And Education Level With Occupational Accidents In The South Borneo Coal Industry. *Indian Journal Of Forensic Medicine & Toxicology*, 14(4).

Tuor Sartore, S. N., & Backes-Gellner, U. (2020). Educational Diversity And Individual Pay: The Advantages Of Combining Academic And Vet Graduates In The Workplace. *Empirical Research In Vocational Education And*

Training, 12(1). <https://doi.org/10.1186/S40461-020-00099-4>

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
(N.D.).

Wibowo, E., Maidarti, T., & Nuswandari, I. (2020). Pengaruh K3 “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja” Dan Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Karyawan Industri Pintu Kayu Di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(02), 176.

Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Amp (Asphalt Mixing Plant) Pt Aneka Bangun Sarana (Abs) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 4(3), 394. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V4i3.119>

Wibowo, P. A., Swastika, B., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 197.

Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. *Manajerial*, 18(2), 99.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A