

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisa Data

Penelitian yang dilakukan di PT Chang Shin Reksa Jaya Garut yang berlokasi di Jl. Raya Leles No.134 Ciburial. Leles - Garut. Jawa Barat 44152 dengan melibatkan responden sebanyak 120 karyawan sebagai sampel bagi temuan. Temuan mempergunakan skala *Likert* terdapat 4 pernyataan untuk menjawab hasil kuesioner yang telah disiapkan, diantaranya adalah; 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju. Bagi pengolahan data terkait hasil kuesioner responden menggunakan SMART PLS versi.

1) Karakteristik Responden

Penelitian ini teknik dalam pengumpulan data diambil dari jawaban karyawan berdasarkan kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti. Kuesioner diberikan lewat online yaitu *g-form* kemudian diisi oleh karyawan bagian produksi PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Hasil dari karakteristik dalam populasi PT Chang Shin Reksa Jaya Garut yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, gaji, dan lama bekerja.

2) Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Karakteristik pada temuan mencakup data terkait jenis kelamin laki-laki dan perempuan saja. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka ditunjukkan oleh tabel:

Tabel 4.1 Data berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
1	10	8%
2	110	92%
TOTAL	120	100,00%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.1 di atas, maka menunjukkan bahwa dominan pengisian kuesioner berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan dengan tingkat presentase

92% dan jenis kelamin laki-laki yang mengisi kuesioner sebesar 10 orang dengan tingkat presentase 8%.

3) Karakteristik Responden Umur

Karakteristik dalam penelitian ini hanya mencakup data terkait jenis umur responden. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka ditunjukkan oleh tabel:

Tabel 4.2 Data berdasarkan Umur

Umur		
18 tahun - 23 tahun	25	21%
24 tahun - 29 tahun	46	38%
30 tahun - 35 tahun	41	34%
36 tahun - 40 tahun	6	5%
> 41 tahun	2	2%
TOTAL	120	100,00%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.2, maka dijelaskan dominan pengisian kuesioner berdasarkan karakteristik usia responden maka dapat hasil yang mendominasi usia yaitu umur Dalam rentang usia 24-29 tahun, terdapat 46 responden dengan tingkat presentasi sebesar 38%. Rentang usia 30-35 tahun mencatat 41 responden dengan tingkat presentasi 34%. Di antara usia 18-23 tahun, terdapat 25 responden dengan tingkat presentasi sebesar 21%. Usia 36-40 tahun diikuti oleh 6 responden dengan tingkat presentasi sebesar 5%, sedangkan usia di atas 41 tahun terdapat 2 responden dengan tingkat presentasi 2%.

4) Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Kriteria dalam pemilihan responden yang didasari tingkat pendidikan terakhir mampu diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, seperti yaitu SMP, SMA/SMK, Diploma 3, dan S1. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka dapat dilihat hasil dengan dasar pendidikan terakhir tabel:

Karakteristik dalam penelitian ini hanya mencakup data terkait pendidikan responden. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka ditunjukkan oleh tabel:

Tabel 4.3 Data berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan		
SMP	15	13%
SMA/SMK	97	81%
DIPLOMA 3	8	7%
S1	0	0%
TOTAL	120	100,00%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Menurut tabel gambar 4.3, maka dijelaskan fakta dominan pengisian kuesioner berdasarkan pendidikan terakhir responden maka dapat hasil yang mendominasi yaitu SMA/SMK sebanyak 97 orang dengan tingkat presentase sebesar 81%. Disusul SMP sebanyak 15 orang dengan tingkat presentase 13%, kemudian DIPLOMA 3 dengan jumlah 8 orang dengan tingkat persen 7%, diikuti S1 tidak ada yang memilih.

5) Karakteristik Responden Lama Bekerja

Karakteristik bagi pengambilan responden memiliki dasar lama bekerja responden dibagi menjadi beberapa kategori. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka dapat dilihat hasil berdasarkan pendidikan terakhir tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Data berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		
< 1 tahun	4	3%
1 - 3 tahun	36	30%
4 -7 tahun	70	58%
8 - 10 tahun	10	8%
> 11 tahun	0	0%
TOTAL	120	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka menunjukkan bahwa dominan pengisian kuesioner berdasarkan lama bekerja karyawan maka dapat hasil yang mendominasi yaitu 4-7 tahun sebanyak 70 orang dengan tingkat presentase sebesar 58%. Disusul dengan waktu kerja 1-3 tahun dengan jumlah 36 orang dengan tingkat persen sebanyak 30%, kemudian 8-10 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 8%. Untuk pemilihan > 11 tidak ada yang memilih.

6) Karakteristik Responden Gaji

Karakteristik untuk pengambilan responden berdasarkan gaji. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka dapat dilihat hasil berdasarkan gaji dalam tabel:

Tabel 4.5 Data berdasarkan Lama Bekerja

Gaji		
Rp 1.500.000 - Rp. 2.000.000	2	2%
Rp 2.100.000 - Rp 2.500.000	91	76%
Rp 2.600.000 - Rp 3.000.000	11	9%
Rp 3.100.000 - Rp 3.500.000	14	12%
> Rp. 3.600.000	2	2%
TOTAL	120	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.5 di atas, maka menunjukkan bahwa dominan pengisian kuesioner berdasarkan gaji responden maka dapat hasil yang mendominasi yaitu sebesar Rp 2.100.000 - Rp 2.500.000 sebanyak 91 orang dengan tingkat presentase sebesar 76%. Disusul digaji sebesar Rp 3.100.000 - Rp 3.500.000 dengan jumlah 14 orang diikuti tingkat persen 12%, kemudian Rp 2.600.000 - Rp 3.000.000 dengan jumlah 11 orang diikuti tingkat persen 9%, serta yang terakhir Rp 1.500.000 - Rp. 2.000.000 dan > Rp. 3.600.000 yang tiapnya dengan jumlah 2 orang dengan tingkat presentase 2%.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
LL1	3.242	3.000	1.000	4.000	0.866
LL2	3.217	3.000	1.000	4.000	0.868
LL3	3.258	3.000	1.000	4.000	0.851
LL4	3.175	3.000	1.000	4.000	0.823
LL5	3.283	3.000	1.000	4.000	0.858
LL6	3.275	3.000	1.000	4.000	0.903
LL7	3.208	3.000	1.000	4.000	0.893
LL8	3.242	3.000	1.000	4.000	0.785
LL9	3.300	3.000	1.000	4.000	0.843

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 1 adalah 0,866, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 2 adalah 0,868, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 3 adalah 0,851, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 4 adalah 0,823, LL 5 adalah 0,858, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 6 adalah 0,903, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 7 adalah 0,893, dan nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 8 adalah 0,785, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan LL 9 adalah 0,843.

Berdasarkan uraian data yang tersedia pada Tabel 4.6, mampu diangkat kesimpulan yaitu angka standar deviasi pada variable lingkungan kerja tidak menunjukkan angka yang mendekati angka 0 (nol). Artinya bahwa setiap responden memiliki nilai perspektif yang bervariasi terhadap lingkungan kerja. Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman yang berbeda antar responden terhadap variable lingkungan kerja.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja

Tabel 4.7 Data Deskriptif Keselamatan Kerja

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
KK1	3.217	3.000	1.000	4.000	0.868
KK2	3.192	3.000	1.000	4.000	0.925
KK3	3.208	3.000	1.000	4.000	0.875

KK4	3.283	3.000	1.000	4.000	0.858
KK5	3.167	3.000	1.000	4.000	0.916
KK6	3.283	3.000	1.000	4.000	0.808
KK8	2.742	3.000	1.000	4.000	0.811
KK9	2.767	3.000	1.000	4.000	0.863

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 1 adalah 0,868, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 2 adalah 0,925, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 3 adalah 0,875, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 4 adalah 0,858, KK 5 adalah 0,916, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 6 adalah 0,808, dan nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 8 adalah 0,811, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 9 adalah 0,863.

Berdasarkan uraian data yang tersedia pada Tabel 4.7, mampu diangkat kesimpulan yaitu angka standar deviasi pada variable keselamatan kerja tidak menunjukkan angka yang mendekati angka 0 (nol). Artinya bahwa setiap responden memiliki nilai perspektif yang bervariasi terhadap keselamatan kerja. Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman yang berbeda antar responden terhadap variable keselamatan kerja.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Tabel 4.8 Data Deskriptif Keselamatan Kerja

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
KO1	2.708	3.000	1.000	4.000	0.926
KO2	3.158	3.000	1.000	4.000	0.885
KO3	3.133	3.000	1.000	4.000	0.939
KO4	3.025	3.000	1.000	4.000	0.961
KO5	3.117	3.000	1.000	4.000	0.933
KO8	3.250	4.000	1.000	4.000	0.951

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KO 1 adalah 0,926, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KO 2 adalah 0,885, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KO 3 adalah 0,939, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan

KO 4 adalah 0,961, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KO 5 adalah 0,933 dan nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KO 8 adalah 0,951.

Berdasarkan uraian data yang tersedia pada Tabel 4.8, mampu diangkat kesimpulan yaitu angka standar deviasi pada variable kompensasi tidak menunjukkan angka yang mendekati angka 0 (nol). Artinya bahwa setiap responden memiliki nilai perspektif yang bervariasi terhadap kompensasi. Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman yang berbeda antar responden terhadap variable kompensasi.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Data Deskriptif Keselamatan Kerja

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
KNRJ1	3.242	3.000	1.000	4.000	0.847
KNRJ2	3.275	4.000	1.000	4.000	1.016
KNRJ3	3.250	3.000	1.000	4.000	0.859
KNRJ4	3.250	4.000	1.000	4.000	0.951
KNRJ5	3.375	4.000	1.000	4.000	0.876
KNRJ6	3.233	3.000	1.000	4.000	0.863
KNRJ7	3.258	4.000	1.000	4.000	0.944

Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 1 adalah 0,847, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 2 adalah 1.016, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 3 adalah 0,859, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 4 adalah 0,951, KNRJ 5 adalah 0,876, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 6 adalah 0,863, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 7 adalah 0,944.

Berdasarkan uraian data yang tersedia pada Tabel 4.8, mampu diangkat kesimpulan yaitu angka standar deviasi pada variable kinerja karyawan tidak menunjukkan angka yang mendekati angka 0 (nol). Artinya bahwa setiap responden memiliki nilai perspektif yang bervariasi terhadap kinerja karyawan. Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman yang berbeda antar responden terhadap kinerja karyawan.

4.3. Analisis Inferensial

Sugiyono (2019:148) analisis inferensial merujuk pada teknik statistik yang dipergunakan dalam mengevaluasi sampel data dengan tujuan mengeneralisasi perolehan bagi populasi yang lebih besar.

4.3.1 Evaluasi Outer Model (Evaluasi *Measurement*)

Evaluasi pengukuran dari acuan juga dikenal sebagai acuan luar adalah tahap pertama dalam proses evaluasi model. Tahapan ini dalam analisis PLS-SEM dikenal sebagai uji kevalidan konstruk, yang meliputi evaluasi validitas konvergen dan diskriminan. Salah satu strategi untuk menguji kevalidan konstruk adalah dengan mengevaluasi kekuatan korelasi antara konstruk dengan item-item pertanyaan yang relevan, serta memastikan korelasi yang minim dengan variabel lain dalam penelitian ini.

1) Validitas Convergen

Tujuan dari validitas konvergen untuk menilai tingkat korelasi positif antara sebuah ukuran dengan volume alternatif melalui konstruk atau bagaimana tiap indikator variabel sama yang merefleksikan beban eksternal yang sama. Untuk mengetahui validitas konvergen valid atau tidaknya bisa dilihat dari nilai *loading factor* beserta angka AVE.

Pemerolehan penelitian dari *loading factor* bahwa dapat diketahui berdasarkan nilai 0.60 maka penilaian loading faktor dapat diterima yang artinya bahwa variable berkorelasi positif. Maka berdasarkan perhitungan loading faktor terdapat pernyataan yang kurang memuaskan berdasarkan hasil pengujian. Hasil yang dijabarkan bahwa terdapat 3 item pernyataan yang tidak memenuhi standar minimal yaitu < 0.60 , sehingga item-item yang kurang dari 0.60 dieleminasi. Dengan mengeleminasi nilai yang keluar dari persyaratan, maka dilakukan pengujian ulang dengan tiga pernyataan dihapus. Hasil eliminasi tiga pernyataan mampu diketahui dari tabel:

Tabel 4.10 Hasil Loading Faktor (Sesudah Eliminasi)

	Keselamatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X3)	Lingkungan Kerja (X1)	Hasil Keputusan
KK1	0.759				Valid
KK2	0.746				Valid

KK3	0.761				Valid
KK4	0.728				Valid
KK5	0.769				Valid
KK6	0.781				Valid
KK8	0.642				Valid
KK9	0.610				Valid
KNRJ1		0.748			Valid
KNRJ2		0.701			Valid
KNRJ3		0.758			Valid
KNRJ4		0.712			Valid
KNRJ5		0.785			Valid
KNRJ6		0.711			Valid
KNRJ7		0.733			Valid
KO1			0.728		Valid
KO2			0.761		Valid
KO3			0.777		Valid
KO4			0.719		Valid
KO5			0.771		Valid
KO8			0.666		Valid
LL1				0.788	Valid
LL2				0.771	Valid
LL3				0.793	Valid
LL4				0.781	Valid
LL5				0.729	Valid
LL6				0.789	Valid
LL7				0.765	Valid
LL8				0.758	Valid
LL9				0.770	Valid

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Setelah melakukan pengujian loading faktor, maka dilanjutkan dengan menguji nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Salah satu uji lain adalah untuk mengevaluasi validitas konstruksi dengan melihat nilai AVE. Acuan terbaik hanya berlaku ketika AVE tiap konstruksi melebihi 0,50. Pengujian AVE dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Hasil
Keselamatan Kerja (X2)	0.529	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.542	Valid
Kompensasi (X3)	0.545	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	0.596	Valid

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.11, persyaratan untuk memenuhi nilai konstruk bahwa variable dikatakan baik bahwa nilai > 0.50 . Maka, berdasarkan tabel di atas variable Keselamatan Kerja (X1), Kinerja Karyawan (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), hasil perolehan nilai masing-masing *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variable independent dan dependent memenuhi syarat atau dikatakan valid karena nilai > 0.50 .

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminasi digunakan dalam pemastian di mana tiap konsep dalam model laten adalah unik dan tidak tumpang tindih dengan variabel lain. Pengujian validitas dilakukan untuk mengevaluasi ketepatan alat ukur (Ghozali, 2016).

4.12 Hasil Nilai *Cross Loading*

	Keselamatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X3)	Lingkungan Kerja (X1)
KK1	0.759	0.634	0.484	0.624
KK2	0.746	0.625	0.447	0.525
KK3	0.761	0.631	0.472	0.560
KK4	0.728	0.570	0.389	0.422
KK5	0.769	0.625	0.478	0.524
KK6	0.781	0.623	0.545	0.572
KK8	0.642	0.485	0.665	0.504
KK9	0.610	0.432	0.635	0.474
KNRJ1	0.542	0.748	0.520	0.584
KNRJ2	0.480	0.701	0.489	0.523
KNRJ3	0.628	0.758	0.423	0.521
KNRJ4	0.715	0.712	0.390	0.517
KNRJ5	0.727	0.785	0.497	0.650
KNRJ6	0.495	0.711	0.551	0.527
KNRJ7	0.473	0.733	0.523	0.556
KO1	0.548	0.418	0.728	0.459
KO2	0.513	0.423	0.761	0.607
KO3	0.528	0.469	0.777	0.584
KO4	0.461	0.376	0.719	0.550
KO5	0.515	0.462	0.771	0.614
KO8	0.482	0.634	0.666	0.555
LL1	0.542	0.590	0.553	0.788
LL2	0.597	0.575	0.608	0.771
LL3	0.585	0.586	0.654	0.793
LL4	0.568	0.603	0.643	0.781
LL5	0.534	0.579	0.527	0.729
LL6	0.522	0.572	0.556	0.789

LL7	0.468	0.457	0.562	0.765
LL8	0.555	0.593	0.615	0.758
LL9	0.631	0.652	0.603	0.770

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.12 maka nilai dari hasil perolehan berdasarkan nilai *cross loading* nilai perolehan paling kecil 0.610 dan yang terbesar. 0.793 Walaupun nilai perolehan 0.610 merupakan nilai yang paling terkecil pada variable Keselamatan Kerja bagian KK 9. Menurut (Ghozali dan Latan, 2015) berdasarkan nilai indikator *cross loading* lebih besar dari 0.6–0.70, nilainya dianggap baik, artinya bahwa nilai perolehan $0.610 > 0.6$ maka masih dapat diterima.

3) Reabilitas

Salah satu cara untuk menentukan reliabilitas adalah melalui penggunaan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*, angka mampu menunjukkan seberapa reliabel setiap indikator model. Menurut Duryadi (2021) untuk melihat seberapa reliabel dalam model, maka *Cronbach's Alpha* > 0.70 mampu dikatakan reliabel. *Composite Reability* > 0.70 . Berdasarkan perolehan nilai yang telah diolah maka dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

4.13 Hasil Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keselamatan Kerja (X2)	0.872	0.899
Kinerja Karyawan (Y)	0.860	0.892
Kompensasi (X3)	0.835	0.878
Lingkungan Kerja (X1)	0.915	0.930

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.13 perolehan angka *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability* maka hasil mampu diterima dan dinyatakan reliabel. Persyaratan angka setiap masing-masing variable independent dan dependent angka *Cronbach's Alpha* > 0.70 dengan angka *Composite Reability* > 0.70 .

4.4. Model Struktural (Inner Model)

Inner model memiliki maksud dalam mengevaluasi relasi antara indikator penyusun variabel (Andreas Wijaya, 2019:101). Menghitung nilai R-Squares adalah rangkaian uji yang digunakan dalam model struktural. Duryadi (2021)

evaluasi internal model, atau evaluasi dengan acuan secara struktur, diperlakukan dalam mencari: nilai R-Square (R²) (koefisien penutup, koefisien jalur, kecocokan acuan (Model Fit), dan prediktor primer.

1) Nilai R Square

Nilai R-Squares menunjukkan temuan Duryadi (2021), variabel laten eksogen menunjukkan dampak berbentuk ragam bagi variabel laten endogen. Koefisien pengaruh sebesar 0,19 mencerminkan pengaruh yang lemah, sementara koefisien 0,33 menunjukkan pengaruh sedang, dan koefisien 0,67 menunjukkan pengaruh yang kuat. Rincian analisis lebih lanjut dijelaskan pada tabel.

Tabel 4.14 Hasil Perolehan Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.708	0.700

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.14 maka diperoleh nilai berdasarkan ketiga variable bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dapat menjelaskan variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70.8%. Berarti sisanya yaitu 29.2% pengaruh dijelaskan oleh variable-variabel yang di luar dari penelirtian ini. Nilai $R^2 \geq 0.67$, dapat menjelaskan bahwa pengaruh Eksogen terhadap endogen kuat.

2) F-Square

Dalam sejauh mana prediktor dari variabel laten mempengaruhi tingkat struktural dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang lemah, sedang, atau kuat dapat dilihat dari angka f square 0,02, 0,15, dan 0,35 (Ghozali, 2011).

Tabel 4.15 Hasil Nilai F- Square

	Keselamatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X3)	Lingkungan Kerja (X1)
Keselamatan Kerja (X2)		0.426		
Kinerja Karyawan (Y)				

Kompensasi (X3)		0.000		
Lingkungan Kerja (X1)		0.156		

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dari hasil perolehan nilai F-Square bahwa variable laten yang memiliki pengaruh paling kuat adalah variable Keselamatan Kerja (X2) yang memiliki nilai sebesar 0.426, pada tingkat medium yaitu variable Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki nilai 0.156, dan tingkat yang paling lemah yaitu variable Kompensasi (X3) yang memiliki nilai 0.000.

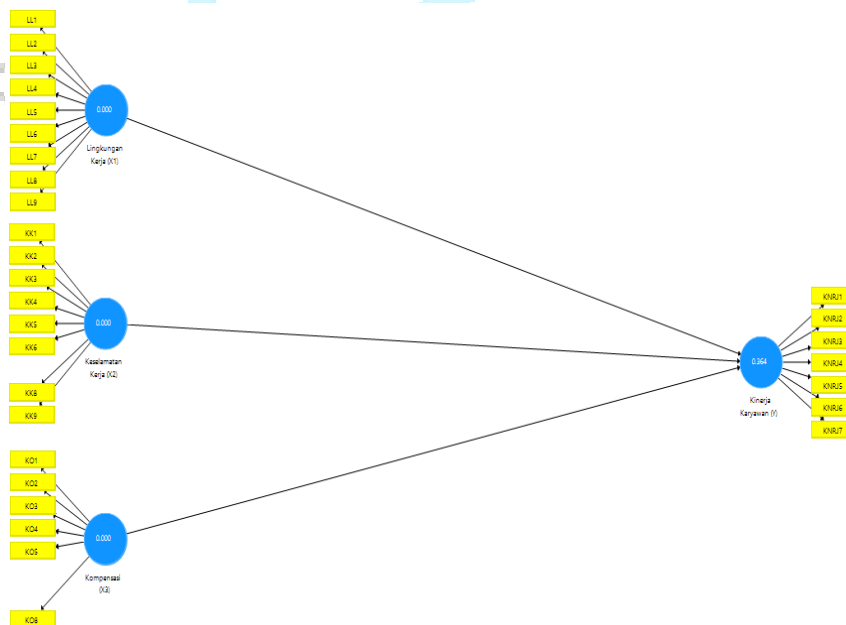
3) Predictif Relevan (tingkat Observasi dalam penelitian)

Tabel 4.15 Hasil Perolehan Nilai Predictive Relevan

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Keselamatan Kerja (X2)	
Kinerja Karyawan (Y)	0.364
Kompensasi (X3)	
Lingkungan Kerja (X1)	

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Gambar 4.1 Gambar Hasil Nilai Q^2



Sumber: Output *Smart PLS*

Menurut tabel 4.15 dan gambar 4.1, hasil nilai Q2 yaitu sebesar 0.364, yang dimana nilai untuk hasil perolehan nilai $Q2 > nol$ memiliki predictif relevan baik. Berdasarkan hasil bahwa $Q2\ 0.364 > 0$. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable Kinerja Karyawan dapat memprediksi model dengan baik.

4.5. Uji Hipotesis

Dalam pendekatan PLS, metode umumnya menggunakan penjelasan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik dan probabilitasnya digunakan sebagai indikator pengujian hipotesis. Sebagai contoh, nilai t-statistik signifikan untuk alpha 5% adalah 1,96 (Muniarti *et al.*, 2013). Dalam studi yang dilakukan oleh Duryadi (2021), disarankan bahwa nilai t-statistik $>1,65$ menunjukkan signifikansi pada tingkat 10%, sedangkan nilai $>1,96$ menunjukkan signifikansi pada tingkat 5%, dan angka P-value $< 0,05$ dalam penentuan pengaruh signifikan antar variabel. Untuk mengevaluasi hasil pengujian hipotesis, tabel yang relevan dapat diacu.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keselamatan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.538	0.531	0.089	6.018	0.000
Kompensasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.000	0.008	0.083	0.005	0.996
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.366	0.365	0.102	3.583	0.000

Berdasarkan hasil tabel 4.16 maka dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis yang sebelumnya diajukan sebagai berikut:

A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan pengambilan syarat P Value 0.05% dengan T Statistic >1,96 significance (5%). Maka berdasarkan tabel sebelumnya bahwa nilai T statistic dari Lingkungan Kerja (X1) $3.583 > 1.96$, angka P Values $0.000 < 0.05$. Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui original sampel sebesar 0.366 Lingkungan kerja menunjukkan peningkatan sebesar 0,366 untuk setiap kenaikan dalam kinerja karyawan, berdasarkan analisis nilai sampel awal. Hipotesis alternatif (Ha) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dari hasil, mampu diangkat kesimpulan hasil penelitian ini mengindikasikan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan pengambilan syarat P Value 0.05% dengan T Statistic >1,96 significance (5%). Maka berdasarkan tabel sebelumnya bahwa nilai T statistic dari Keselamatan Kerja (X2) $6.018 > 1.96$, angka P Values $0.000 < 0.05$. Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui original sampel sebesar 0.538. Variable keselamatan kerja meningkat sebesar 0.538 untuk setiap peningkatan pada kinerja karyawan berdasarkan nilai sampel awal. Ha diterima dan H0 ditolak. Dari itu, diangkat kesimpulan bahwa temuan studi ini mengungkapkan bahwa keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

H2 = Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian yang terolah dengan pengambilan syarat P Value 0.05% dengan T Statistic >1,96 significance (5%). Maka berdasarkan tabel sebelumnya bahwa nilai T statistic dari Kompensasi (X3) $0.005 < 1.96$, angka P Values $0.996 > 0.05$. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari original sampel sebesar -0.000. Variable kompensasi menurunkan sebesar -0.000 untuk setiap penurunan pada kinerja karyawan berdasarkan nilai sampel awal. H_a ditolak dan H_0 diterima. Dari itu, diangkat kesimpulan temuan studi dalam penelitian ini bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

H_3 = Kompensasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6. Pembahasan

Data yang diambil merupakan data hasil jawaban responden yang disebarkan melalui *g-form*. Hasil jawaban kemudian diolah menggunakan Teknik analisis SmartPls Versi 3. Penelitian adalah penelitian kuantitatif untuk menjelaskan hipotesis di mana telah diajukan. Kelompok subjek dalam penelitian ini bertempat di PT Chang Shin Reksa Jaya Garut yang merupakan perusahaan manufaktur pembuatan sepatu dengan total keseluruhan populasi sebanyak 12.000 karyawan. Penelitian ini menerapkan metode purposive sampling untuk memilih sampelnya. Teknik Hair et al. (2014) digunakan dengan pertimbangan jumlah sampel sebesar 100 atau lebih. Sesuai dengan aturan untuk ukuran sampel, jumlah indikator (24) dikalikan dengan 5, sehingga jumlah responden yang harus diambil adalah 120 sampel.

Karakteristik dalam pengambilan responden dapat dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu; Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, dan Gaji. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin diketahui hasil dominan dalam pengisian kuesione adalah perempuan dengan jumlah 110 dengan tingkat presentase sebesar 92%. Kemudian responden yang didasarkan dengan jenis kelamin laki-laki dengan pengisian kuesioner sebanyak 10 responden serta tingkat presentasu 8%. Karakteristik berikutnya berdasarkan Usia. Pengisian kuesioner berdasarkan usia dikelompokkan menjadi beberapa bagian; yaitu 18 – 23 tahun, 24

– 29 tahun, 30 – 35 tahun, 36 – 40 tahun, dan > 41 tahun. Rentang pengisian berdasarkan usia didominasi oleh usia dari 24 - 29 tahun yaitu sebanyak 46 responden dengan tingkat presentase sebesar 38%. Kemudian disusul dengan rentang 30 tahun – 35 tahun dengan pengisian 41 responden dan tingkat presentase 34%, 18 tahun – 23 tahun dengan pengisian 25 responden dan tingkat presentase 21%, 36 tahun – 40 tahun dengan pengisian 5 responden dan tingkat presentase 5%, dan yang terakhir rentang usia > 41 tahun dengan pengisian 2 responden dan tingkat presentase 2%.

Berdasarkan karakteristik Pendidikan Terakhir dibagi juga menjadi beberapa kategori yaitu; SMP, SMA/SMK, DIPLOMA 3 dan S1. Dalam pengisian yang telah diisi oleh responden, tingkat pendidikan terakhir didominasi SMA/SMK dengan 97 responden tingkat presentase 81%, disusul dengan pendidikan SMP dengan jumlah responden 15 dan tingkat presentase 13%, Diploma 3 dengan jumlah 8 responden dan tingkat presentase 7%, dan terakhir S1 dengan pengisian 0 dan tingkat presentase 0. Berdasarkan karakteristik jarak kerja, terbagi dalam beberapa kategori adalah < 1 tahun, 1 – 3 tahun, 4 – 7 tahun, 8 – 10 tahun, dan > 11 tahun. Berdasarkan pengisian yang telah diisi oleh responden, maka kriteria ini didominasi 4 – 7 tahun lama bekerja dengan jumlah responden 70 dan tingkat presentase 58%, dan diikuti oleh 1-3 tahun sebanyak 36 responden dan tingkat presentase sebesar 30%, 8 - 10 tahun sebanyak 10 responden dan tingkat presentase sebesar 8%, dan yang terakhir yaitu > 11 tahun dengan responden 0 dan tingkat presentase 0. Terakhir kriteria berdasarkan pendapatan yang diperoleh oleh responden didominasi Rp. 2.100.000 – Rp. 2.500.000 sebanyak 91 responden dan tingkat presentase 76%, disusul Rp. 3.100.000 – Rp. 3.500.000 sebanyak 14 responden dan tingkat presentase 12%, Rp. 2.600.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 11 responden dengan tingkat presentase 9%, dan yang terakhir yaitu Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 2 responden dan tingkat presentase 2%.

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sejalan bersama temuan disusun oleh Pramita *et al* (2020) menegaskan lingkungan kerja yang positif dapat membantu pekerja merasakan keamanan dan kenyamanan, yang mampu menumbuhkan produktivitas mereka dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Pada temuan, dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan karena suasana kerja yang mendukung dapat memperkuat interaksi dan motivasi di lingkungan kerja dengan menginspirasi karyawan untuk mencapai kerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif termasuk hubungan rekan bekerja positif, dukungan atasan, pemadain fasilitas, dan budaya bekerja menyenangkan. Ini dapat membuat karyawan lebih puas dan mendorong mereka untuk tetap bekerja. Menurut penelitian ini, tempat kerja yang nyaman dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab secara maksimal. Lingkungan kerja menyenangkan berkemampuan untuk menawarkan dukungan demi tercapainya tujuan tim. Lingkungan kerja bernilai positif, karyawan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Pada akhirnya, karyawan yang nyaman dan termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Ada bukti yang mendukung dengan penjelasan lingkungan kerja teratur secara signifikan menambahkan tingkat produktif pegawai di perusahaan, menegaskan pentingnya faktor ini dalam hasil penelitian ini. Dengan demikian, terbukti bahwa kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara substansial.

Menurut Sihaloho & Siregar (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan berarti oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain, performa seorang pegawai akan menurun jika lingkungan kerja tidak menyenangkan. Didapati relasi secara signifikan hasil dari dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan di mana perusahaan perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan berkomitmen untuk menciptakan suasana bekerja optimal. Untuk menciptakan lingkungan bekerja nyaman serta aman, berhubungan dengan baik antara sesama karyawan, peluang untuk berkembang, serta perhatian yang didapatkan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Seuai dengan *Motivation Hygiene Theory* di mana diangkat Herzberg, bahwa *hygiene* (faktor luar), yaitu terdiri dari gaji, keamanan kerja, kondisi kerja (lingkungan kerja), tidak dapat mempengaruhi secara langsung akan tetapi tidak

dapat meningkatkan motivasi karyawan. Faktor hygiene ini tidak secara langsung meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Menurut Herzberg lingkungan kerja yang membangkitkan suasana positif mampu menambahkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017) dan Sudaryo *et al* (2018) juga mengatakan lingkungan kerja yang positif baik fisik maupun non-fisik memiliki dampak atau pengaruh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Memiliki area bekerja yang kondusif serta menenangkan mampu meningkatkan konsentrasi pegawai saat melaksanakan kewajiban.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas bahwa lingkungan kerja positif dapat meningkatkan semangat serta motivasi dalam bekerja. Karyawan didukung dengan memiliki lingkungan baik fisik atau non fisik yang memadai. Hubungan antara karyawan berjalan dengan harmonis dalam menghadapi pekerjaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai dalam artian negative baik fisik maupun non fisik akan berakibatkan kurangnya hubungan harmonis antara pekerja dan bisa menurunkan motivasi sehingga menurunkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang positif membawa dampak langsung bagi kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

4.6.2 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sejalan dengan temuan disusun oleh Wibowo & Widiyanto (2019), keselamatan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara positif. Terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di mana menjamin keberhasilan perusahaan karena posisi bekerja optimal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. June & Siagian (2020) menemukan adanya relasi dianggap cukup signifikan antara kinerja karyawan diikuti faktor keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan kerja baik pekerjaan berat ataupun ringan harus ada standar operasi perusahaan terkait keselamatan kerja. Ketika keselamatan perusahaan baik akan meningkatkan rasa aman dan nyaman saat bekerja. Karyawan bisa menjadi

fokus akan pekerjaannya dan tidak terbebani oleh rasa cemas atau takut jika terjadi kecelakaan saat bekerja. Perusahaan harus memberikan basic atau pelatihan untuk karyawan apabila terjadi insiden kerja. Dengan demikian dengan keselamatan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan maka bisa menyebabkan kualitas kinerja karyawan di mana juga berkurang. Mangkunegara (2013) keselamatan kerja adalah upaya menghindari penyakit atau bahaya terhadap pekerja, mencakup pengawasan orang, peralatan, perlengkapan, dan proses di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2013) hasil dari keselamatan kerja untuk melindungi karyawan dari acaman bahaya yang terjadi disebabkan oleh kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja, dan meningkatkan taraf hidup karyawan saat bekerja. Sehingga berdasarkan teori di atas kinerja karyawan dipengaruhi oleh implementasi kebijakan keselamatan kerja, yang secara langsung berkontribusi terhadap kondisi kerja yang aman dan produktif. dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga menciptakan kinerja karyawan dengan baik, dan output yang diberikan karyawan juga berjalan dengan baik.

Mengintegrasikan keselamatan kerja sebagai bagian dari budaya perusahaan. Dengan melakukan pelatihan rutin mengenai keselamatan, pemeliharaan peralatan yang baik, serta penegakan prosedur yang aman adalah Langkah-langkah yang akan membantu dan memastikan bahwa manfaat dari keselamatan kerja diperoleh dalam bentuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengikuti temuan Sari *et al* (2020), tidak terdapat hubungan secara parsial antara faktor kompensasi dengan kinerja pegawai. Teoritis penelitian ini menganggap bahwa kompensasi merupakan factor yang penting untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, namun penelitian memperoleh hasil di mana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengikuti temuan Arifin *et al* (2023), kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh kompensasi. Penjelasan tersebut dapat mengangkat fakta di mana kenaikan kompensasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu *Motivation Hygiene Theory*. Herzberg mengatakan bahwa walaupun kompensasi ini dapat

mempengaruhi kinerja, akan tetapi juga tidak dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Menurut Herzberg bahwa kompensasi hanya dalam jangka pendek untuk mempengaruhi kinerja karyawan, yang artinya bahwa pemberian kompensasi ini tidak menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan, sehingga tidak meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Talashina & Ngatno (2020) bahwa teori *Motivation Hygiene* Herzberg ini mendukung gagasan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurutnya, bahwa imbalan bernilai semestinya mampu menambah kepuasan karyawan, maka ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Penjelasan tersebut menjelaskan mekanisme penyerahan imbalan dengan tepat akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor motivator (internal) seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, atau pertumbuhan pribadi yang lebih berperan terhadap kinerja karyawan.