Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

ISSN (ONLINE) 2598 9928

SCAN ME

Website

INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (Sinta)

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (ORCID)

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia (Scopus)

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia (Sinta)

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus)

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

The Influence of Individual Characteristics, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Work Productivity with Job Satisfaction as Intervening Variable

Pengaruh Karakteristik Individu, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

M Ali Sodik, yohannatania96@gmail.com, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study aims to determine individual characteristics, job characteristics, and occupational health and safety (K3) on productivity with job satisfaction Intervening Variable PT. Integra Indocabinet Sidoarjo. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 75 employees of PT. Integra Indocabinet Sidoarjo. The analytical tool used in this research is partial least square (PLS). The results of this study prove that individual characteristics affect job satisfaction, job characteristics affect job satisfaction, job characteristics affect job satisfaction, individual characteristics affect productivity, job characteristics affect productivity, job characteristics affect productivity, job satisfaction affects productivity, Individual characteristics affect productivity mediated by job satisfaction, job characteristics affect productivity mediated by job satisfaction, job characteristics affect productivity mediated by job satisfaction.

Published date: 2022-08-31 00:00:00

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

Pendahuluan

Kelangsungan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Era global saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sehingga organisasi atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua aspek. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang berbeda dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan.

Untuk menjalankan kegiatan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa memenuhi kebutuhan perusahaan sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat efektifitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Menurut [1] Produktivitas kerja ini sangat penting bagi perusahaan untuk mengukur seajuh mana efektif dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga mencapai target perusahaan sehingga manajemen perusahaan berusahaa untk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Selain itu, karakteristik pekerjaan juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. [2]Karakteristik pekerjaan meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Karakteristik pekerjaan sangat mendukung adanya Kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan terus dicapai seorang karyawan apabila jenjang karyawan tersebut meningkat. Karakteristik pekerjaan meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Karakteristik pekerjaan sangat mendukung adanya Kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan terus dicapai seorang karyawan apabila jenjang karyawan tersebut meningkat.

Selain karakteristik pekerjaan, faktor lain yang memiliki peranan penting dalam peningkatan kepuasan kerja adalah Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. pekerjaan yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kelancaran pekerjaan karyawan karena pekerjaan yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja[3]. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan maupun kesadaran atau adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Kesadaran diri sebagai bentuk Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) individu akan membuat individu mudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja tanpa menghitung hitung imbalan yang diterima[4].

PT. Integra Indocabinet merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi furniture dengan penjualan ke berbagai daerah di wilayah indonesia dan diekspor ke mancanegara PT. Integra Indocabinet dalam mencapai tujuannya mengalami beberapa hambatan yang dihadapi diantaranya banyaknya karyawan yang tidak hati-hati dalam bekerja sehingga menimbulkan sakit atau kecelakaan kerja. Manajemen melakukan cara untuk berusaha untuk memperbaiki Karakteristik pekerjaan, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) . Namun, ada indikasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang menurun. Hal tersebut dapat diketahui dari data banyaknya karyawan yang mengalami berbagai kecelakaan kerja. Adapun data kecelakaan kerja di PT. Integra Indocabinet tahun 2020 adalah

Supplementary Files

Gambar 1. Data Kecelakaan Kerja dan Target Produksi PT. Integra Indocabinet

Sumber : Data Bagian Produksi PT. Integra Indocabinet

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukan bahwa semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja menyebabkan pencapaian target produksi semakin menurun. Pada bulan April 2020 jumlah kecelakaan sebanyak 7 orang dengan hasil produksi sebanyak 105 kontainer. Pada bulan September 2020 Jumlah kecelakaan semakin meningkat menjadi 15 orang dengan hasil produksi mencapai 92 kontainer dengan pencapaian target sebesar 92%. Penurunan pencapaian target ini menjadi alasan perusahaan untuk mengevaluasi dan mencari solusi yang tepat agar tidak terjadi penurunan yang semakin meningkat. Manajemen perusahaan berusaha untuk mengatasi masalah ini dengan menerapkan sanksi bagi yang bekerja tidak sesuai prosedur dan himbauan untuk berhati-hati dalm bekerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)Terhadap Produktifiitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di PT. Integra

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

Indocabinet Sidoarjo".

Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas ?
5. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas ?
6. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas
8. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
9. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
10. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas
5. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas
6. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas
8. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja
9. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja
10. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis[5].

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan orangan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo, Jalan Raya Betro 678, Sedati Sidoarjo Telp Perusahaan : (+62) 31 891 0434

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Integra Indocabinet Sidoarjo bagian produksi sebanyak 75 orang.

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Sehingga penentuan sampel pada penelitian ini, responden yang diambil sejumlah 75 karyawan.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diinyatakan dalam bentuk angka danomerupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran[6]. Penelitian menggunakan data kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik dan mengembangkan pemahaman[7] .

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data kuisoner atau angket.

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

6. Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut[8]. Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Bila koefisien korelasi atau r hitung > r table maka dinyatakan valid.

b. Bila koefisien korelasi atau r hitung <= r table dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah data untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reabilitas yang digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian:

a. ika koefisien Alpha Cronbach > 0,7 maka variabel tersebut reliabel.

b. Jika koefisien Alpha Cronbach < 0,7 maka variabel tersebut tidak reliabel.

7. Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah partial least square (PLS). Istilah PLS secara spesifik berarti adanya perhitungan optimal least square fit terhadap korelasi atau matrik varian[9].

8. Uji Hepotesis

[10]Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai t-table dan t-statistic. Jika t statistic lebih tinggi dibanding nilai t-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 95 persen), maka nilai t-table untuk hipotesis satu ekor (one tailed) adalah > 1.66008

Hasil dan Pembahasan

PT. Integra Indocabinet adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri furniture, didirikan pada bulan Mei tahun 1989 yang berlokasi di desa Betro 678, kecamatan Sedati, Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Integra juga memiliki dua pabrik pendukung di daerah berbeda, juga di Sidoarjo. Luas masing-masing kedua pabrik pendukung itu sekitar 15 ha, jadi total luas pabrik mencapai 50 ha. PT. Integra merupakan perusahaan keluarga yang didirikan oleh Mrs Sjany, produk awal yang diproduksi PT.Integra yaitu rakrak kaset atau drawer rack dengan berbagai macam jenis dan ukuan, dengan bahan dasar mdf (medium density board). Awalnya mampu memproduksi dalam jumlah banyak tetapi lama-kelamaan permintaan semakin menurun. Akhirnya perusahaan mulai membuat produk lain produk lain yaitu : lemari obat, lemari tempat tape dan CD player, kusi komputer, penyekat ruangan, kursi santai, lemari pakaian, dan kursi makan untuk bayi. Mereka menggunakan berbagai jenis kayu seperti pinus padat, mahoni, gmelina, akasia dan dicampur dengan veneer (maple, ek dan ceri), kayu lapis, papan partikel, rotan, bambu dan daun pisang. Sedangkan untuk bahan baku, PT Integra Indocabinet melakukan kerja sama dengan beberapa pemasok agar proses produksi tetap lancar. Agar pasokan lebih aman, sejak dua tahun lalu Integra memperoleh hak pengusahaan hutan (HPH) seluas 200 ribu ha di Kalimantan Timur. Lahan tersebut ditanami sengon sehingga dalam jangka waktu delapan tahun bisa panen. Hal ini dilakukan karena bahan baku semakin lama semakin menjadi primadona dan jadi rebutan banyak orang. Perusahaan ini pun pada tahun 1994 mengalami kebakaran yang melenyapkan semuanya menjadi abu, tetapi akibat peristiwa itu perusahaan menata ulang semua kondisi perusahaan dengan dibantu dukungan dari mitra, pemasok, dan pelanggan hingga akhirnya PT. Integra Indocabinet mampu bangkit menjadi perusahaan furniture yang mengekspor minimal order 300- 400 kontainer per bulan. Didukung juga oleh 2800 pekerja. Buktinya pada tahun 2008 perusahaan memperoleh USD 30 juta penjualan. Tujuan pasar mereka adalah AS, Inggris, Perancis, Jerman, Kanada, Spanyol, Italia dan Norwegi .Untuk memenuhi semua persyaratan pelanggan melalui komitmen kita terhadap mutu maka:

1. Secara konsisten memenuhi atau melampaui semua persyaratan pelanggan.
2. Taat pada semua persyaratan sistem mutu kita (ISO 9001:2015, SNI 3140.3:2010 GKP).
3. Taat pada semua peraturan perundangan yang berlaku.
4. Melaksanakan proses perbaikan berkesinambungan pada mutu produk maupun layanan, biaya, pertanggung jawaban sosial dan moral.
5. Dukungan dan keterlibatan oleh semua karyawan

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung (direct effect)dan pengaruh tidak langsung (*inderect effect)* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima/ berpengaruh apabila nilai T-Statistics > 1.96 dan nilai P-Values < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis :

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

Supplementary Files

Gambar 2. Data Kecelakaan Kerja dan Target Produksi PT. Integra Indocabinet

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara langsung atau direct effect dalam penelitian ini adalah

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari Spesific Indirect Effect pada program SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini melalui pengukuran inner model adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau indirect effect dalam penelitian ini adalah

1. “Pengaruh variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 5,129 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kesatu dapat dinyatakan diterima“.
2. “Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,464 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima“.
3. “Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,020 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima“
4. “Pengaruh variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 5,158 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima“.
5. “Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2.012 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis kelima dapat dinyatakan diterima“.
6. “Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,196 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,029 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis keenam dapat dinyatakan diterima“.
7. “Pengaruh variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2.339 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,020 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis ketujuh dapat dinyatakan diterima“.

Spesific Indirect Effect pada program SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini melalui pengukuran inner model adalah sebagai berikut :

Supplementary Files

Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau indirect effect dalam penelitian ini adalah

1. “Pengaruh variabel karakteristik individu (X1) terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,107 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,036 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z)) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima“.
2. “Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,312 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,021 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z)) sehingga hipotesis kesembilan dapat dinyatakan diterima“.
3. “Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,103 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,042 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kesehatan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

dan keselamatan kerja (K3) (X3) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima".

Dari pengujian hipotesis analisis jalur diatas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung menghasilkan semua hipotesis,begitu jugapada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung menghasilkan hipotesis diterima.

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukan bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki karakteristik individu yang tinggi dan dapat membuat keputusan sendiri untuk mencapai tujuan untuk perusahaan maka akan dapat meningkatkan Kepuasan kerja.

Hasil empiris menunjukan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. Hal ini dibuktikan Kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan sosial. Karyawan bagian penggilingan kayu mereka saling memberikan informasi warna kayu, kekentalan, dan kejernihan kepada bagian pengkristalan agar mengetahui kualitas kayu yang dhasilkan. Selain itu siap dengan perubahan masa depan artinya karyawan dituntut untuk menjalankan teknologi mesin penggilingan atau mesin penguapan terbaru berbasis digital karena mesin yang manual yang lama tidak secepat mesin baru. [11] Studi empiris menunjukan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan sikap yang positif dalam bekerja memenuhi target pembentikan kayu untuk dijadikan furniture rumah tangga. Selain itu kepribadian yang menarik dalam berkata dan berperilaku antar divisi bagian cutting dan finishing. Motif bekerja yang baik yang selalu menjunjung gotong royong antara bagian cutting dengan assembling sehingga menghasilkan furniture yang berkualitas. Pengalaman kerja karyawan juga dibutuhkan misalkan pada bagian perakitan kayu tidak semua orang bisa melakukan diperlikan pengetahuan untuk membuat bentuknya. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik individu dari adanya keperibadian yang menarik dalam bekerja. Hal ini menunjukan bahwa karyawan di PT. Integra Indocabinet yang memiliki kepribadian yang tinggi untuk selalu menjaga perilaku dengan masing masing bagian, saling menghargai mulai dari bagian kayu basah, pengeringan, gudang kayu kering, pembentukan kayu hingga proses perakitan diperlukan adanya sikap yang proaktif dan kerjasama yang baik dari berbagai devisi.[12] Adanya mental karyawan yang selalu siap dengan adanya perubahan dimasa mendatang sehingga menciptakan optimisme yang tinggi dalam bersaing dengan perusahaan lain.

2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Varaibel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hasil empiris menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. hal ini ditunjukan dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat seperti karyawan bagian laboratorium sulit dipindahkan ke bagian penggilingan hal ini sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikan. Selain. Pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan keahlian, dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan artinya karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya seperti bagian QC yang mengerti tentang kualitas dan kandungan air kayu tidak bisa dipindahkan dengan bagian administrasi karena menyebabkan pekerjaan tidak lancar . Indikator yang paling membentuk dari karakteristik yaitu pekerjaan yang di lakukan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini menunjukan bahwa karyawan yang menginginkan bagian tertentu misalkan bagian laboratorium yang mengetahui kualitas kayu sulit diminati atau direposisi dengan bagian administrasi . Hal ini membuat karyawan bekerja secara professional sesuai dengan apa yang dikuasainya sehingga jika ada kesulitan dalam bekerja mudah untuk mengatasinya solusinya. [13] bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja memerlukan tekat, kesetiaan dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkan kesetian terhadap perusahaan dimana hal ini sangat dipengaruhkan oleh karakteristik pekerjaan dalam organisasi.

3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh dengan variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.

Studi empiris menunjukan bahwa menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Integra Indocabinet memiliki kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang bagus. Hal ini dibuktikan dengan kelengkapan seragam dan kelengkapan peralatan yang lengkap dalam bekerja sehingga melindungi karyawan agar tidak terjadi musibah dalam bekerja. Karyawan memakai masker untuk melindungi debu dari pernafasan, memakai sarung tangan untuk melindungi goresan tangan dan memakai sepatu agar tidak terjadi kejatuhan barang pada kaki. Hal ini menunjukan bahwa untuk meningkatkan produktivitas maka perlu dilakukan pengamanan dan kesehatan dlaam beekrja agar karyawan tidak sakit atau tidak terjadi kecelakaan yang bisa mengganggu aktivitas kerja. [14] bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang disesuaikan dengan keahlian seseorang dapat menjadikan pekerjaan dikerjakan dengan lancar yang membuat karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan dan setia terhadap tempat dimana ia

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

bekerja.

4. Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas

Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh dengan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas terbukti. Artinya semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan, maka pretsasi kerja akan semakin tinggi

Studi empiris menunjukan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang bekerja sesuai dengan kondisi fisikknya dan kemampuannya. Karyawan laki laki kebanyakan bekerja pada bagian pemotingan kayu dan gudang sedangkan karyawan perempuan bekerja sebagai administrasi masing masing bagian seperti administrasi produlsi, adminintrasi gudang dan lain sebagainya. Hal ini menunjukan bahwa karyawan di PT. Integra Indocabinet yang memiliki kemampuan sesuai denga kemampuan fisiknya. Ini diharapkan dapat memeprlancar aktivitas pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan .[15] bahwa Karakteristik individu akan membentuk cara pandang yang luas mengutamakan pembaharuan sehingga membentuk kompetensi yang tinggi dalam berlomba mengejar produktivitas.

5. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh dengan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas terbukti. Artinya semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan,maka produktivitas juga meningkat.

Studi empiris menunjukan bahwa Karakteristik pekerjaan karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. hal ini ditunjukan dengan karyawan yang bekerja dengan karakter pribadi nya seperti keahlian dan kemampuannya akan menjadikan bekerja terasa lancar dan mudah untuk diatasi masalahnya sehingga membuat senang dalam bekerja. Karyawan bagian pengkristalan memiliki keahlian yang berbeda dengan karyawan bagian penggilingan atau pengemasan. Mereka bekerja saling tolong menolong demi kelancaran dan eksistensi perusahaan. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang di lakukan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini menunjukan bahwa karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo yang bekerja sesuai dengan minatnya akan cenderung lebih senang dan merasa nyaman dengan pekerjaan dan mudah untuk mengatasi masalah yang terjadi. Sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja yang menghasilkan produktivitas akan semakin meningkat. bahwa Karakteristik pekerjaan membentuk perilaku dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. [16]Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal dibawa dalam situasi kerja yang untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

6. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil statistik menunjukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tinggi menjadikan produktivitas semakin meningkat.

Studi empiris menunjukan bahwa menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo memiliki kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang bagus. Hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan akan membuat karyawan merasa terpacu untuk lebih meningkatkan etos kerja nya sehingga mampu meningkatkan produktivitas Karyawan bagain penggilingan jika mereka tidak ahli maka pekerjaan menjadi terlambat dan banyak kesalahan sehingga diperlukan karyawan yang khusus dan professional untuk melakukan hal itu. Indikator yang paling membentuk dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat dilihat dari nilai faktor loading yang paling besar dari suatu keusioner yaitu siap melaksanakan pekerjaan dengan identitas tugas yang jelas dari perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa untuk meningkatkan produktivitas maka perlu diperjelas lagi kreteria pekerjaan yang akan dilakukan karyawan agar tidak bersinggungan dengan karyawan lain. [6]Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas akan membuat karyawan lebih mengerti arah dan prosedur kerja sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. bahwa dalam dunia pekerjaan diperlukan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tepat sesuai dengan bidang pekerjaan untuk menghasilkan keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas dalam rangka peningkatan produktivitas.

7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil statistik menunjukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menjadikan produktivitas semakin meningkat.

Studi empiris menunjukan bahwa menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo memiliki kepuasan kerja yang bagus. Hal ini ditunjukan dengan berusaha untuk menyesuaikan keadaan dengan keadaan perusahaan arrtinya jika waktunya karyawan libur tetapi perusahaan membutuhkan karena banyaknya permintaan maka karyawan bagian produksi akan bersedia lembur kerja meskipun hari libur. Selain itu berusaha

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

setia terhadap perusahaan ini dengan memaklumi kekurangan perusahaan , berperan aktif dalam upaya memajukan perusahaan, siap melakukan pengorbanan pribadi demi kebaikan perusahaan. Indikator yang paling membentuk dari komitmen kerja dapat dilihat dari nilai factor loading yang paling besar dari suatu kuesioner karyawan di PT. berusaha untuk menyesuaikan keadaan pribadi dengan keadaan perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu ciri adanya komitmen yang tinggi dibuktikan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi sehingga terlihat dengan jelas totalitas karyawan dalam bekerja. Komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih totalitas dalam menjaga integritas perusahaan sehingga menghasilkan pretsasi kerja yang maksimal.[17] bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan bersikap totalitas untuk manjaga keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini membuat karyawan berlomba lomba untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

8. Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukan bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas dimediasi oleh Kepuasan kerja. Artinya karakteristik individu yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi juga

Studi empiris menunjukan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan bagian produksi kayu yang memiliki pandangan yang luas akan berusaha untuk menjaga kelancaran produksinya dengan menjaga kualitas kayu yang dihasilkan hingga menjadi kayu yang siap dikonsumsi. untuk menghasilkan pretasi kerja yang maksimal. Sehingga hal ini memacu karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan kepuasan kerja akan menghasilkan kesetiaan dalam meningkatkan produktivitas [18] bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan bersikap totalitas untuk manjaga keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini membuat karyawan berlomba lomba untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

9. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas dimediasi oleh Kepuasan kerja. Artinya karakteristik pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Studi empiris menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan di PT. Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini ditunjukan dengan karyawan bagian QC bekerja dengan keahliannya untuk menjaga kualitas kayu mulai dari proses hingga menghasilkan bentuk furniture yang kuat dan bentuk yang menarik. Hal ini menjadikan bekerja terasa lancar dan mudah untuk diatasi masalahnya sehingga membuat senang dalam bekeerja sehingga hasil kerja maksimal. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas. [19] bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja memerlukan tekat, kesetiaan dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkan kesetian terhadap perusahaan hal ini sangat dipengaruhkan oleh karakteristik pekerjaan dalam organisasi.

10. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas dimediasi oleh Kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tinggi bisa meningkatakn kepuasan kerja sehingga pretstasi kerja juga semakin meningkat.

Studi empiris menunjukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan di PT. Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang bekerja dnegan menggunakan perlengkapan lengkap seperti masker, sarung tangan dan sepatu. Karyawan beekrja dengan mmperhatikan prosedur dan aturan perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan menjauhkan dari bahaya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas Indikator yang membentuk produktivitas adalah karyawan bekerja diantaranya adalah karyawan beekrja sesuai dengan target yang diitetapkan perusahaan. Sehingga dalam pencapai produktivitas perlu dilakukan pemetaan antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Selain itu dibentuk pula kepuasan kerja yang tinggi dengan menekankan perasaan yang cinta denga perusahaan agar karyawan bekerja sesuai dengan hasil yang maksimal sehingga tercipta produktivitas yang maksimal. [16] bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang disesuaikan dengan keahlian seseorang dapat menjadikan pekerjaan dikerjakan dengan lancar yang membuat karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan dan setia terhadap tempat ia bekerja.

Kesimpulan

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
2. Karakteristik pekerjaan bepengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bepengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
4. Karakteristik individu bepengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
5. Karakteristik pekerjaan bepengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
6. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)bepengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 16 (2022): August
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.774
Article type: (Human Resource Management)

Sidoarjo
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
8. Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
9. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
10. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo.

References

1. M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafindo, 2016.
2. Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keungkayun Bersaing Organisasi. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016.
3. E. Sutrisno, Manajeman Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan,. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2016.
4. H. Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketujuh. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.
5. Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2016.
6. S. Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta, 2017.
7. U. Sekaran, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 8, Buku 4. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
8. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
9. S. Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
10. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.
11. V. Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik,. Jakarta: Raja Grafindo, 2018.
12. Sudarmanto, Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017.
13. A. Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
14. S. Robbins, Perilaku dan Pengembangan Organisasi. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2018.
15. Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. 2018.
16. G. Dessler, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” in Pelatihan dan Pengembangan, 2017.
17. M. Manullang, Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2016.
18. Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Baced Human Resources Management, Edisi Revisi Cetakan kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
19. A. Nitisemito, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Bandung: Pustaka Setia, 2018

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.