

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, DAN  
 JOB STRESS TERHADAP *WORK PRODUCTIVITY* PADA PERAWAT DI RUMAH  
 SAKIT XYZ JAKARTA**
**Avelin Triani Veronica Sinaga, Innocentius Bernarto**

 Universitas Pelita Harapan
 

---

 ARTICLE INFO
 

---

**Keywords:** work discipline, occupational health, work safety, work productivity

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, stress kerja, *work productivity*

Corresponding author:

**Avelin Triani Veronica Sinaga**  
[01616190017@student.uph.edu](mailto:01616190017@student.uph.edu)

**Abstract :** The purpose of the study was to determine the effect of work discipline, occupational health, work safety, and work stress on work productivity of the nurses at XYZ Hospital in Jakarta. The research method was a quantitative using the PLS-Structural Equation Modeling (SEM) approach using SMART PLS software. This study is a census research with a total of 78 respondents. Data collection tool was in the form of a questionnaire about work discipline, occupational health, work safety, work stress and work productivity of the nurses at XYZ Hospital in Jakarta. The results of the study indicate that work discipline, occupational health and work safety have a positive effect on work productivity of the nurses at XYZ Hospital in Jakarta, while job stress has a negative effect on work productivity of the nurses at XYZ Hospital in Jakarta.

**Abstrak :** Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan stress kerja terhadap *work productivity* pada perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah *quantitative* dengan menggunakan pendekatan PLS-Structural Equation Modelling(SEM) menggunakan Software SMART PLS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 perawat. Alat pengumpulan data berupa kuesioner tentang disiplin kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, stress kerja dan *work productivity* pada perawat. Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ, sedangkan *Job stress* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ.

---

## PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006). Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Penelitian Fajariadi (2014) menemukan relasi yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan *work productivity* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa di daerah Sumatera Utara. Penelitian yang sama dilangsungkan oleh Asbakhul'ulum (2010) menunjukkan korelasi antara *work discipline* dan *productivity* dari karyawan menunjukkan nilai hitung  $r$  sebesar 0,846 dan nilai daftar  $r$  adalah 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat *work discipline* maka *work productivity* pekerja semakin tinggi, dan semakin rendah tingkat *work discipline* maka *work productivity* dari pekerja akan semakin rendah. Studi lain oleh Trianto dan Toto (2010) mendukung pandangan bahwa *work discipline* secara parsial atau kolektif mempengaruhi *work productivity*. Faslah (2013) juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa menciptakan *work productivity* pada karyawan bukanlah tugas yang mudah dan banyak faktor, termasuk *work discipline* karyawan di perusahaan akan mempengaruhi hal tersebut. (Sani, 2019).

Kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerjanya. Kedisiplinan karyawan diharapkan pekerjaannya dapat dilakukan secara efisien dan seefektif mungkin. Dimana disiplin tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tidak dapat dicapai secara efisien dan efektif (Sarwani, 2016). Menurut Wufron (2019), tenaga kerja dengan kedisiplinan yang baik akan lebih cepat mencapai tujuan, sedangkan karyawan dengan disiplin yang rendah akan lebih lambat dalam mencapai cita-cita suatu organisasi. Baik perorangan maupun kelompok, pastinya membutuhkan kedisiplinan, karena ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, disiplin patutnya dikoreksi supaya karyawan bisa memberikan kinerja sebaik mungkin untuk mencapai target secara konsisten.

Keselamatan dan kesehatan kerja ditampilkan sebagai perlindungan agar karyawan dan mereka yang bekerja merasa aman dan nyaman agar seluruh hasil produksi bisa dipergunakan secara aman dan efisien. Keselamatan dan kesehatan kerja begtieu fundamental untuk menjaga keselamatan juga kenyamanan karyawan, dimana hal tersebut merupakan tanggung jawab para

pemberi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memainkan peran penting bagi bisnis karena efek berbahaya dari kecelakaan kerja tidak hanya berpengaruh pada pekerja tetapi juga berpengaruh pada bisnis. Kesehatan dan keselamatan kerja dianggap sebagai perlindungan yang memungkinkan pekerja dan komunitas kerja merasa aman, sehat, dan nyaman serta menggunakan semua sumber daya dengan aman dan efisien. (Ardana 2012).

Dalam sebuah perusahaan yang peduli akan keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam menjaga keselamatan dan kenyamanan kerja para karyawan. Umumnya terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja, ialah individu dan sekitarnya. Faktor individu terkait dengan perbuatan kurang aman akibat tidak mematuhi peraturan juga kondisi pekerjaan yang mengakibatkan beberapa hal tidak terduga yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja (Wufron, 2019).

Rumah Sakit XYZ didirikan pada tanggal 29 juni 1990 bermula dari praktek umum 24 jam di Pancoran Jakarta Selatan berada dibawah naungan Yayasan Dr. Affandi. rumah sakit ini dirancang demi mencukupi kebutuhan perawatan kesehatan masyarakat. Tahun 1992 secara penuh telah diopersikan RS. XYZ dengan kapasitas 60 tempat tidur dan 19 ruang konsultasi. Lokasi RS XYZ cukup strategis dan juga mudah dijangkau karena berada di tengah daerah perkantoran dan apartemen, perumahan perdatam, perumahan DPR kalibata, Kalibata indah, Buncit dan Pancoran. Tanggal 17 Maret 1993 RS. XYZ memperoleh ijin sementara, tanggal 18 juni 1997 RS. XYZ memperoleh ijin tetap. RS XYZ memiliki visi menjadi Rumah Sakit mandiri dalam memberikan pelayan kesehatan yang bermutu. Dengan Misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu bagi seluruh lapisan masyarakat, diminati dan dipercaya masyarakat yang berlandaskan profesionalisme, berorientasi terhadap kebutuhan dan perkembangan dalam bidang kesehatan. Berikut adalah data jumlah perawat pada RS XYZ Jakarta :

**Tabel 1.** Jumlah Total data perawat di Rumah Sakit XYZ selama 3 tahun terakhir.

Tahun	2017	2018	2019	2020
Jumlah Perawat	105	92	89	78

**Sumber:** Dokumen Rumah Sakit XYZ Jakarta

Berdasarkan data total perawat di Rumah Sakit XYZ pada tiga tahun terakhir ini didapatkan bahwa jumlah perawat mengalami penurunan. Salah satu faktor terjadinya turnover adalah stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Arshadi et al (2013), penelitian yang dilakukan pada 236

karyawan Iranian National Drilling Company (INDC) membuktikan bahwa turnover berkorelasi positif dengan job stress, dan job stress berpengaruh negative terhadap produktivas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2019) menemukan bahwa sebagian besar karyawan meninggalkan pekerjaan karena merasa perusahaan kurang peduli terhadap karyawan dan berdampak signifikan terhadap rendahnya produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena diatas maka dalam penelitian ini menambahkan faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu *Job stress*. *Job stress* akan mempengaruhi respon karyawan yang merupakan hal yang perlu dihindari yaitu pada akhirnya karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut penelitian (Adzkapah *et al.*, 2016) tekanan kerja di bidang kesehatan sangat tinggi. Selain gangguan emosi, juga menghasilkan reaksi fisiologis tubuh manusia, seperti peningkatan denyut jantung dan tekanan darah yang akan mempengaruhi kesehatan pegawai (Adzkapah *et al.*, 2016). Kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasannya dapat menimbulkan tekanan kerja, menimbulkan konflik dan menimbulkan tekanan kerja (Hadadian, 2016).

Bertahun-tahun, *job stress* dianggap sebagai masalah global dan berkembang di Amerika Serikat dan juga negara lainnya, dimana industrinya berkembang pesat. Gaji yang buruk, jam kerja yang panjang, perlakuan yang salah antara staf dan pengawas, menjadi penyebab utama terjadinya *job stress* pada karyawan. *Job stress* memiliki banyak efek yang buruk pada manusia juga perusahaan. Kasus hipertensi dan serangan jantung merupakan permasalahan parah yang terkait dengan stres. India, Rusia, Cina, Brasil, Turki, dan negara-negara Eropa Timur lainnya adalah negara-negara berkembang dengan tekanan yang meningkat pesat. *Job stress* mempengaruhi tidak hanya mempengaruhi tenaga kerja tetapi juga organisasi dalam sektor keuangan (Naqvi, 2013).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kaitan antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006). Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Schuler, Jackson (2005) mengungkapkan tentang lingkungan kerja yang aman menciptakan tenaga

kerja yang aman, sehat juga produktif. Sebuah perusahaan bisa beroperasi lebih efisien jika dapat mengurangi tingkat keparahan dan kecelakaan kerja, penyakit dan masalah terkait risiko serta jika dapat meningkatkan kualitas hidup karyawannya. Disiplin adalah kesadaran atau kemauan seorang individu dalam mengikuti peraturan organisasi juga norma sosial yang ada didalam organisasi (Hasibuan, 2016). Teori dari Sulistiyani (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dikarenakan disiplin kerja adalah sebuah media yang fundamental dalam meraih produktivitas tenaga kerja didalam suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2017), tujuan survei yaitu guna menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Sariasih Garment menggunakan 51 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan psda produktivitas kerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan oleh Jumanto (2017), bertujuan guna memahami pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada 188 Karyawan PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Hasil studi menggambarkan adanya dampak positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Setyawati et all (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta

#### Kaitan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasibuan (2005) berpendapat ketika perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan mengupayakan untuk mengurangi kecelakaan kerja, berarti hal tersebut sesuai dengan kegunaan manajemen pemeliharaan sumber daya manusia yang berisi: mempertahankan atau memperbaiki kondisi fisik, mental juga sikap tenaga kerja supaya mereka menjadi loyal juga berkeinginan untuk bekerja dengan giat dan produktif guna menunjang tujuan dari perusahaan. Manajemen K3 pada dasarnya mencari juga mengungkapkan keselamatan dan kesehatan karyawan dengan optimal guna mencegah kecelakaan kerja. Sementara perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memperhatikan kesehatan dan

keselamatan kerja, semakin besar situasi kecelakaan, semakin rendah produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, karyawan sangat membutuhkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Wahyuni et all (2018), Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada 85 orang karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pansiang et all (2017), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada 50 karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Ginting (2017), bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sariasih Garment dengan 51 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H<sub>2</sub>:** Terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas kerja perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta

**H<sub>3</sub>:** Terdapat pengaruh antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta

#### Kaitan antara Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stres adalah respons terhadap perubahan peristiwa atau fenomena psikologis. Istilah stres kerja dapat mengacu kepada reaksi fisik atau emosional negatif yang terjadi saat persyaratan pekerjaan tidak sesuai kemampuan, sumber daya, maupun kebutuhan karyawan. Hal ini berdampak pada kesehatan dan merusak kinerja karyawan (Ekienabor, 2019).

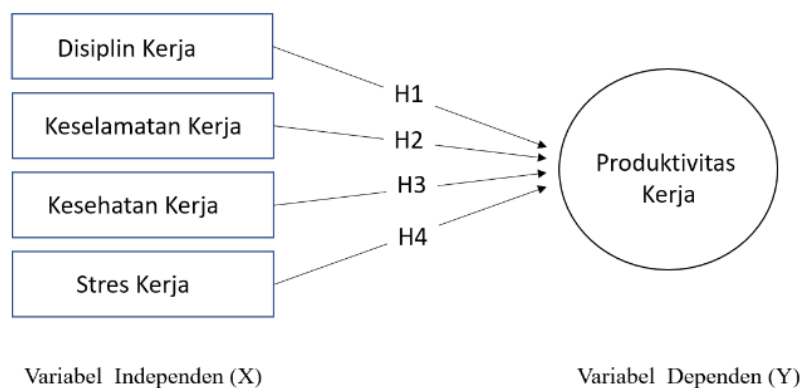
Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati et all (2018), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada 115 karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya oleh Wulansari (2020), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada 148 karyawan bagian produksi di PT Politama Pakindo Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif

dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran yang menandakan bahwa stres kerja berperan besar terhadap produktivitas kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>** : Terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta

Berdasarkan uraian hipotesis di atas, maka peneliti membuat kerangka konseptual penelitian seperti pada gambar berikut.



**Sumber:** Ginting dan Suana (2020) dan Daniel (2019)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu : “Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif, yaitu pengaruh Disiplin kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Job Stress Terhadap Work Productivity pada perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta.

Pada rumah sakit XYZ Jakarta terdapat jumlah keseluruhan perawat hanya 78 orang, karena jumlah yang relatif sedikit sehingga semua perawat akan diambil sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu sensus. Sensus ialah salah satu metode

pengumpulan data yang digunakan, apabila elemen populasi diselidiki satu per satu secara keseluruhan (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, semua kuesioner dalam penelitian menggunakan skala interval dan diukur dengan skala *Likert* 5 poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat setuju.

Analisis statistik menggunakan pendekatan **Structural Equation Modelling (SEM) Partial Least Square**, menggunakan Software SMART PLS 3.0 (Ghozali, 2008).

### Model Pengukuran

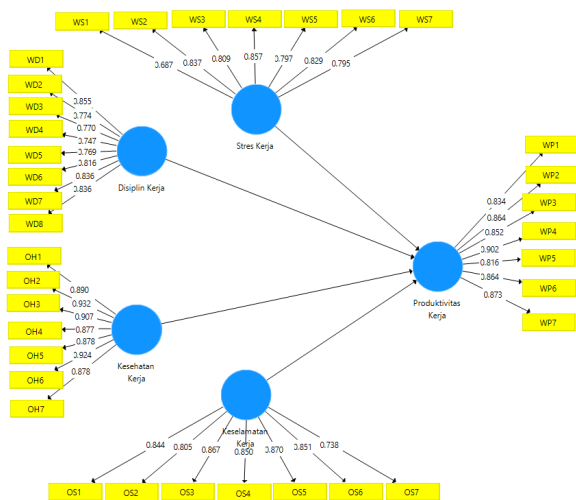
Model pengukuran atau *Outer Model* yaitu pengukuran yang dilakukan untuk secara spesifik melihat *outer relation* yaitu bagaimana hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, yang menggambarkan karakteristik dari variabel laten dengan indikator Terdapat empat kriteria pengukuran untuk menilai outer model yaitu dengan *Convergent Validity*, *Average Variance Extrated (AVE)*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

*Convergent Validity* menggunakan nilai *loading factor*. Jika nilai *loading factor*  $\geq 0.5$  maka dikatakan cukup, sedangkan jika nilai *loading factor*  $\geq 0.7$  maka masuk dalam klasifikasi tinggi (Ghozali, 2014). *Composite Reliability (CR)*. Jika nilai CR  $\geq 0.7$ , maka indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten telah reliabel (Indahyanti, 2013). *Average Variance Extracted (AVE)* yang memenuhi kriteria adalah  $\geq 0.5$  (Indahyanti, 2013). *Discriminant Validity* adalah pengukuran indikator berdasarkan nilai koefisien *cross loading factor* dengan variabel latennya. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Menurut Hensler dan Ringle (2018) terdapat sebuah kriteria baru untuk menguji *Discriminant Validity* adalah dengan melihat hasil matriks *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* dalam PLS. Dimana merekomendasikan nilai pengukuran harus lebih kecil dari 0.85, jika nilai  $> 0.85$  sampai maksimal 0.90 masih dianggap cukup.

Berikut adalah outer model dan nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :



Gambar 1. Measurement model



Tabel 2. Validity & Reliability LOC (lower order construct)

Variabel	Item	Loading (>0.7)	CR (>0.7)	AVE (>0.5)
Disiplin Kerja	WD1	0.85	0.935	0.642
	WD2	0.77		
	WD3	0.77		
	WD4	0.75		
	WD5	0.77		
	WD6	0.81		
	WD7	0.83		
	WD8	0.83		
Kesehatan Kerja	OH1	0.89	0.967	0.807
	OH2	0.93		
	OH3	0.91		
	OH4	0.88		
	OH5	0.88		
	OH6	0.92		
	OH7	0.88		
Keselamatan Kerja	OS1	0.85	0.941	0.941
	OS2	0.80		
	OS3	0.87		
	OS4	0.85		
	OS5	0.87		
	OS6	0.85		
	OS7	0.74		
Produktivitas Kerja	WP1	0.83	0.946	0.715
	WP2	0.86		
	WP3	0.84		
	WP4	0.89		
	WP5	0.77		
	WP6	0.86		
	WP7	0.87		
Stres Kerja	WS1	0.74	0.931	0.658
	WS2	0.83		
	WS3	0.82		
	WS4	0.85		
	WS5	0.81		
	WS6	0.83		
	WS7	0.79		

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa indikator pada masing-masing dimensi memiliki nilai outer loading  $> 0,7$ , sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat di analisis lebih lanjut. Kriteria lainnya adalah dengan melihat nilai CR dan AVE dimana semua variabel telah memenuhi kriteria dan bisa dianalisis lebih lanjut.

*Discriminant validity* yaitu salah satu metode lain untuk menguji validitas yaitu dengan *discriminant validity* adalah pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel latennya. Penelitian *discriminant validity* yang dihasilkan SMART-PLS terdiri dari tiga kriteria yaitu *fornell-lacker criterion*, *cross loadings* dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). *Discriminant validity* adalah dengan melihat hasil matriks *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dalam PLS, dimana merekomendasikan nilai pengukuran harus lebih kecil dari 0,85 walaupun nilai diatas 0,85 sampai maksimal 0,90 masih dianggap cukup. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *Discriminant Validity* dengan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dapat ditunjukkan pada table berikut ini :

**Tabel 3.** *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

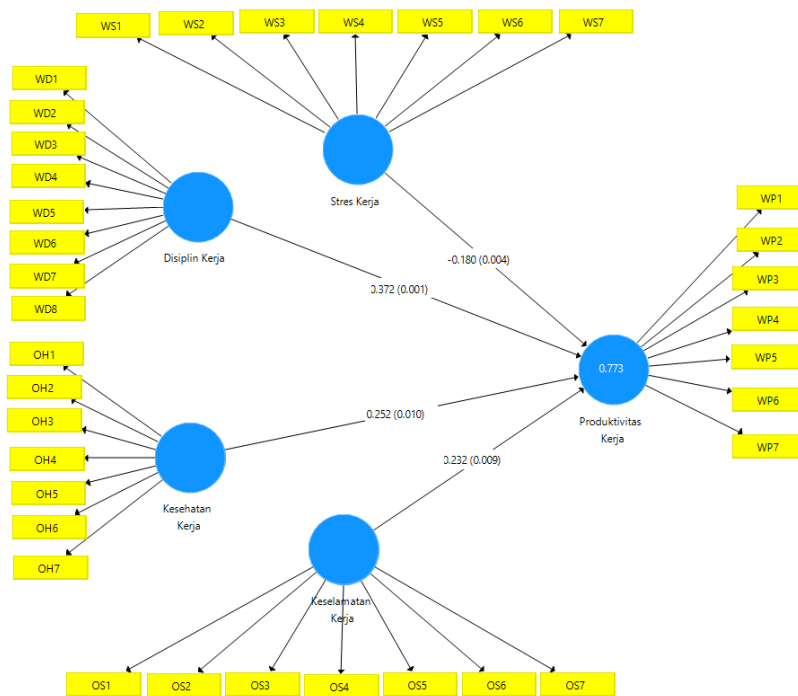
Variabel	Disiplin Kerja	Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja	Produktivitas Kerja	Stres Kerja
<b>Disiplin Kerja</b>					
<b>Kesehatan Kerja</b>	0.833				
<b>Keselamatan Kerja</b>	0.876	0.802			
<b>Produktivitas Kerja</b>	0.870	0.842	0.857		
<b>Stres Kerja</b>	0.339	0.450	0.430	0.530	
<b>Threshold value&lt;0.9 (Hair et al. (2018))</b>					

**Sumber :** Hasil pengolahan data

Pada table 3 diatas adalah output matrix dari pengujian validitas dan reliabilitas dengan metode HTMT, sebagaimana dikemukakan oleh Henseler et all (2018), jika nilai matrix HTMT untuk varaibel yang diteliti  $<0.9$  maka dapat dinyatakan konstruk memiliki *discriminant validity*. Semua nilai HTMT pada matriks diatas telah memenuhi syarat karena semua variabel memiliki nilai HTMT  $<0,9$ , sehingga Semua variabel lolos uji validitas dan reliabilitas.

## Model Struktural

Pengujian model struktural (*inner model analysis*) dapat dilanjutkan apabila suatu model telah dinyatakan valid dan reliabel (*outer model analisis*). Menurut Henseler dan Ringle (2009) dan Hair *et al.* (2011) bahwa pengujian model struktural dilakukan dengan tujuan agar dapat melihat kuat-lemahnya hubungan antar variabel pada model tersebut dan untuk dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Berikut adalah hasil model struktural dalam penelitian ini :



Pada pengujian ini akan dilakukan analisa *Collinearity*, *Coefficient of determination* (R-Square) dan statistik t-test.

**Table 4.** *Collinearity*

Prediktor	Produktivitas Kerja
<b>Konstruk</b>	VIF
<b>Disiplin Kerja</b>	3.837
<b>Kesehatan Kerja</b>	3.134
<b>Keselamatan Kerja</b>	3.418
<b>Stres Kerja</b>	1.261

**Sumber :** Hasil pengolahan data

Dari tabel *Collinearit* menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel independent *Disiplin kerja, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja dan Stres Kerja* adalah 1,146, karena nilai VIF < 5, maka dapat disimpulkan bahwa model sudah bebas dalam masalah *collinearity*. Artinya antara variabel independent tidak ada kemiripan atau *multikolinieritas*.

**Tabel 5.** *Coefficient of Determination*

Prediktor	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.773

**Sumber :** Hasil pengolahan data

Nilai R-Square untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,773. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja dan Stres Kerja sebesar 77,3%.

Pengujian hipotesis antar konstruk yaitu konstruk eksogen (variabel independent) terhadap konstruk endogen (variabel dependen) dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser (Ghozali, 2014). Statistik uji yang digunakan adalah statistik t-test atau uji t, penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Karena dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel/sensus maka Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat arah pengaruh antara kedua variabel. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada table berikut :

**Tabel 6 :** Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P Values
H1: Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.370	3.534	0.000
H2: Kesehatan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.256	2.561	0.011
H3: Keselamatan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.233	2.548	0.011
H4: Stres Kerja -> Produktivitas Kerja	-0.178	2.645	0.008

**Sumber :** Hasil pengolahan data

Hasil pengujian hipotesis dari table 4.15 dapat disimpulkan bahwa variabel *Disiplin kerja* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien +0,370. Nilai koefisien. Artinya setiap kenaikan satu satuan tingkat disiplin kerja perawat di Rumah Sakit XYZ akan berdampak terhadap naiknya tingkat produktivitas kerja sebesar 0.370 dan berlaku sebaliknya (H1 didukung).

Variabel Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.256. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan tingkat Kesehatan Kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ akan berdampak positif terhadap naiknya tingkat produktivitas kerja sebesar 0.256 dan berlaku sebaliknya (H<sub>2</sub> didukung).

Variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien 0.233. Nilai koefisien bertanda positif hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel Keselamatan Kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga setiap kenaikan satu satuan tingkat Keselamatan Kerja perawat di Rumah Sakit XYZ akan berdampak terhadap naiknya tingkat produktivitas kerja sebesar 0.233 dan berlaku sebaliknya (H3 didukung).

Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien - 0.178. Nilai koefisien bertanda negatif hal ini berarti ada pengaruh negatif antara variabel Stres Kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga setiap kenaikan satu satuan tingkat Stres Kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ akan berdampak terhadap turunnya tingkat produktivitas kerja sebesar 0.178 dan berlaku sebaliknya (H4 didukung).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis ke-1 (H1) membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat yang bekerja pada Rumah Sakit XYZ Jakarta, Indonesia. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2017), tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sariasih Garment dengan 51 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jumanto (2017), bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada 188 Karyawan PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan

---

kerja terhadap produktivitas karyawan. Setyawati et all (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis ke-2 (H2) membuktikan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.256. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan tingkat Kesehatan Kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ akan berdampak positif terhadap naiknya tingkat produktivitas kerja sebesar 0.256 dan berlaku sebaliknya (H2 didukung). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et all (2018), Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada 85 orang karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pansiang et all (2017), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada 50 karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ginting (2017), tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sariasih Garment dengan 51 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ke-3 (H3) membuktikan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien 0.233. Nilai koefisien bertanda positif hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel Keselamatan Kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga setiap kenaikan satu satuan tingkat Keselamatan Kerja perawat di Rumah Sakit XYZ akan berdampak terhadap naiknya tingkat produktivitas kerja sebesar 0.233 dan berlaku sebaliknya (H3 didukung).

Hasil pengujian hipotesis ke-4 (H4) membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien -0.178. Nilai koefisien bertanda negatif hal ini berarti ada pengaruh negatif antara variabel Stres Kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga setiap kenaikan satu satuan tingkat Stres Kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ akan berdampak terhadap turunnya tingkat produktivitas kerja sebesar 0.178 dan berlaku sebaliknya (H4 didukung). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati et all (2018), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja pada 115 karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya oleh Wulansari (2020), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada 148 karyawan bagian produksi di PT Politama Pakindo Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran yang menandakan bahwa stres kerja berperan besar terhadap produktivitas kerja pada diri karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab perumusan masalah yang sudah dijabarkan maka didapatkan hasil setelah pengolahan data adalah Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ. Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ. Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ. *Job stress* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit XYZ.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Aaker, D. (2013). *Manajemen Pemasaran Strategis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Adjie, A.P. (2016). 2006. *Analisis Pengaruh Affective, Continuance, dan Normative Commitment*. Surabaya. Airlangga
- Alma, B. (2013). *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Bandung. CV Alfabeta.
- Dicko Pradipta, Kadarisman Hidayat, Sunarti. Pengaruh Brand Equity Terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Konsumen Pembeli Dan Pengguna Kartu Perdana Simpati Telkomsel Di Lingkungan Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Angkatan 2012 & 2013 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1)
- <https://kursus.kemdikbud.go.id/v2/index.php3d-flip-book/lakip-2019/>
- Kotler, P. & Keller, K.L (2012). *Manajemen Pemasaran Edisi 13*. Jakarta. Erlangga.
- Logiawan, Y., & Hartono Subagio, H. (2014). Analisa Customer Value Terhadap Customer Loyalty Dengan Customer Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Restoran Bandar Djakarta Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 2(4): 1-11

- 
- Lufitasari, E., Mochklas, M., & Soelistya, D. 2020. Employee Performance PT. Millennium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (HR) And Information Systems Of Millennium Pharmacon International (SIMPI). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(3):256-261
- Mochklas, M. & Hariri, A. (2019). Pemberdayaan Purna TKW (Tenaga Kerja Wanita) Kecamatan Solokuro, Lamongan. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(4): 475-482.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Novita, D., & Mochklas, M. (2021). Performance of Private Universities Lecturers During Covid-19 Pandemic: Webinars And Online Training. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(9): 3005-3017
- Oktaviani, M., Mochklas, M., & Fahmi, E.M. (2019). Pecking Order Theory as a Strengthening Capital Structure. *Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Conference on Business, Law And Pedagogy, ICBLP 2019, 13-15 February 2019, Sidoarjo, Indonesia*
- Ridwan. (2011). *Dasar – Dasar Statistika*. Bandung. CV Alfabeta.
- Saleh, M., Haerani, S., & Reni, A. (2019). Pengaruh Brand Image, User Image, dan Product Image terhadap Keputusan Pembelian Mobil Mitsubishi Pajero pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar. *HJBS Volume 1 No 2*
- Santoso S. 2018. *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Soenarto & Mochklas, M. (2019). *Kualitas Pendidikan Di Perguruan Tinggi Swasta*. Ponorogo: Wade Group
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. CV Alfabeta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 2*. Jakarta. Erlangga.
- Widjojo H. 2017. *Sari-sari Pemasaran dan Aplikasinya Di Dunia Bisnis*. Jakarta. Prasetya Mulya Publishing.