



**PENGARUH UPAH, BONUS, JAM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT SAHABAT PANGAN SEJAHTERA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Nadia Puspa Salsabila

NPM : 4119500181

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**PENGARUH UPAH, BONUS, JAM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT SAHABAT PANGAN SEJAHTERA
KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Nadia Puspa Salsabila

NPM : 4119500181

Disetujui Untuk Ujian Skripsi Tanggal : 15 Juni 2024

Dosen Pembimbing I

Dr. Suwandi, M.B.A., CRGP.
NIDN. 0627066401

Dosen Pembimbing II

Setyowati Subroto, SE., M.Si.
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Iren Noviany, S.E., M.M., Ak., C.A.
NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadia Puspa Salsabila
NPM : 4119500181
Judul : Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Kabupaten Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 15 Juni 2024

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Ketua penguji



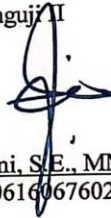
Setyowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009057801

Penguji I



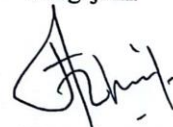
Jaka Waskito, S.E., M.Si.
NIDN. 0624106701

Penguji II



Yuni Utami, S.E., MM.
NIDN. 0616067602

Penguji III



Yuniarti Herwinarni, S.E., MM
NIDN. 0625067103

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis





Dea Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A.
NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah:5)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sakit itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.” (Boy Chandra)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbii alamiin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah saya lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Rasa syukur dan bahagia yang kurasakan ini akan saya persembahkan kepada orang-orang yang saya sayangi dan berarti dalam hidupku:

1. Kepada kedua orang tua saya Bapak Sukradi Hastono dan Ibu Lisnawati. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin, serta pengorbanan, cinta dan do'a, motivasi, semangat dan nasehat serta kata-kata yang sering dilontarkan “Anak Ibu Bapak Pasti Bisa. Libatkan Allah Swt dalam keadaan apapun. Tetap Semangat” dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, kalian sangat berarti. Semoga Allah Swt selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan Aamiin.
2. Kepada Adik saya M. Iqbal, terima kasih atas segala do'a, motivasi serta selalu mendengarkan keluh kesah saya selama ini.
3. Kepada seluruh sahabat saya, terima kasih telah percaya kepada penulis bahwa saya pasti bisa SELESAI.
4. Terakhir, diri saya sendiri. Nadia Puspa Salsabila atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga saya tetap rendah hati, karena ini baru awal dari semuanya.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Puspa Salsabila

NPM : 4119500181

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

“ Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Kabupaten Tegal”.

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau permalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.



Nadia Puspa Salsabila

ABSTRAK

Nadia Puspa Salsabila, 2024 Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerj dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Karyawan adalah aset yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga pimpinan PT Sahabat Pangan Sejahtera Kabupaten Tegal harus memperhatikan karyawannya sebaik mungkin agar produktivitas kerjanya meningkat.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi harian yang berjumlah 61 orang, teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampe. Teknis analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji MSI, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh: (1) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ditunjukkan t hitung $5,633 > t$ tabel $2,003$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (2) bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ditunjukkan t hitung $2,818 > t$ tabel $2,003$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ (3) jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ditunjukkan t hitung $4,884 > t$ tabel $2,003$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (4) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas ditunjukkan t hitung $4,945 > t$ tabel $2,003$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Kata Kunci: Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik

ABSTRACT

Nadia Puspa Salsabila, 2024 The Influence of Wages, Bonuses, Working Hours and Non-Physical Work Environments on the Work Productivity of Employees in the Production Department of PT Sahabat Pangan Sejahtera, Tegal.

This research aims to determine and analyze the influence of wages, bonuses, working hours and non-physical work environment on the work productivity of PT Sahabat Pangan Sejahtera employees, Tegal. Employees are a very important asset for increasing work productivity, so the leadership of PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal must pay attention to their employees as best as possible so that their work productivity increases.

This research uses a quantitative approach. The population of this research is 61 daily production employees. The sampling technique is saturated sampling where the entire population is sampled. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, MSI test, classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis test and coefficient of determination.

From the research conducted, it was found: (1) wages have a positive and significant effect on productivity, shown by t count $5.633 > t$ table 2.003 with a significant value of $0.000 < 0.05$ (2) bonuses have a positive and significant effect on productivity shown by t count $2.818 > t$ table 2.003 with a significant value of $0.007 < 0.05$ (3) working hours have a positive and significant effect on productivity, shown by t count $4.884 > t$ table 2.003 with a significant value of $0.000 < 0.05$ (4) non-physical work environment has a positive effect on productivity, shown by t count $4.945 > t$ table 2.003 with a significant value of $0.000 < 0.05$.

From the research results, it was concluded that wages, bonuses, working hours and the non-physical work environment simultaneously had a positive and significant effect on the work productivity of employees in the production department of PT Sahabat Pangan Sejahtera, Tegal.

Keywords: Wages, Bonuses, Working Hours and Non-Physical Working Environment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian untuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Suwandi, M.B.A., CRGP. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.

4. Setyowati Subroto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI...	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori	8
Produktivitas	8

Upah.....	11
Bonus	14
Jam Kerja.....	17
Lingkungan Kerja Non Fisik	19
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	32
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	33
1. Definisi Konseptual	33
2. Operasionalisasi Variabel	34
D. Metode Pengumpulan Data	35
1. Observasi.....	35
2. Kuesioner	35
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas.....	37
F. Metode Analisis Data	38
1. Uji Asumsi Klasik.....	39

2. Analisis Regresi Linier Berganda	40
3. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Responden	49
2. pengujian Instrumen Penelitian	51
3. Analisis Data	56
C. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tahun 2022.....	3
Tabel 1.2 Upah harian karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Populasi Karyawan	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel	34
Tabel 3.3 Penetapan Skor Jawaban Kuesioner Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Upah.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Bonus	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Jam Kerja	52
Tabel 4.8 Hasil Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Upah	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Bonus.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Jam Kerja	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik	56

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan	62
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangannya, kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pencapaian hasil yang optimal merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia. Realisasi dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah adanya pemenuhan standar kerja yang ditetapkan perusahaan atau terpenuhinya lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan. Upaya meningkatkan produktivitas dalam rangka peningkatan laba perusahaan dapat dilakukan dengan beragam cara, tergantung dari kebutuhan personal dan organisasional serta tujuan yang hendak dicapai oleh keduanya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan sebuah ukuran untuk mengatur tenaga kerja dalam menghasilkan output (Rachmad, 2016). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja antara lain upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Upah merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2013: 61) Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi

kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan. Undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Selain upah yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, bonus juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2012 : 89) bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

Menurut Busro (2018: 107) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan di atas terdapat satu faktor yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001: 21) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

PT Sahabat Pangan Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemotongan ayam dan penyediaan karkas ayam dan ayam potong, baik ayam

segar maupun ayam beku (*frozen*) berkualitas tinggi.

Berdasarkan hasil pra penelitian ditemukan fakta bahwa terjadi fluktuatif dalam produktivitas PT Sahabat Pangan Sejahtera. Hal itu dapat dilihat dari data produktivitas PT Sahabat Pangan Sejahtera selama tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan
PT Sahabat Pangan Sejahtera
Tahun 2022

Bulan	Target (ton/bulan)	Realisasi (ton/bulan)	Keterangan
Januari	40,7	49,7	Tercapai
Februari	40,7	36,4	Belum Tercapai
Maret	40,7	51,5	Tercapai
April	40,7	52,6	Tercapai
Mei	40,7	28,9	Belum Tercapai
Juni	40,7	49,5	Tercapai
Juli	40,7	35,7	Belum Tercapai
Agustus	40,7	41,2	Tercapai
September	40,7	34,6	Belum Tercapai
Oktober	40,7	33,4	Belum Tercapai
November	40,7	36,2	Belum Tercapai
Desember	40,7	39,7	Belum Tercapai

Sumber: PT Sahabat Pangan Sejahtera

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dideskripsikan bahwa terjadi fluktuasi dalam produktivitas PT Sahabat Pangan Sejahtera. Dimana dalam satu tahun hanya 5 bulan saja yang produktivitasnya melampaui target yang ditetapkan perusahaan yaitu pada bulan Januari, Maret, April, Juni dan Agustus. Sedangkan 7 bulan lainnya tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan yaitu pada bulan Februari, Mei, Juli, September, Oktober, November dan Desember. Hal ini yang harus menjadi perhatian PT Sahabat Pangan Sejahtera agar produktivitas kerja karyawan selalu meningkat dan selalu mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra penelitian ditemukan fakta bahwa masih terjadi perbedaan upah harian antara karyawan lama dan karyawan baru yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan baru dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh kinerja menjadi kurang stabil dan produktivitasnya menurun. Berikut dapat dilihat dari upah harian karyawan pada Tahun 2022.

Tabel 1.2
Upah harian karyawan
PT Sahabat Pangan Sejahtera

No.	Status Karyawan	Upah/harian
1.	Lama	± Rp. 120.000
2.	Baru	± Rp. 50.000

Sumber : PT Sahabat Pangan Sejahtera

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan memberikan bonus. Selanjutnya, yang terjadi pada PT Sahabat Pangan Sejahtera yaitu jam kerja. Jam kerja seringkali jam lembur secara tiba-tiba disebabkan oleh kurang siapnya manajemen dalam mengatur produksi pabrik yang menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya, lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja dikatakan buruk apabila karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara baik dan tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan. Fenomena lingkungan kerja non fisik yang

terjadi dapat dilihat dari kurang terjalinnya kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan disebabkan adanya konflik antar karyawan karena perbedaan pendapat. Sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan tingkat produktivitas menurun.

Berdasarkan penjelasan dan fenomena di atas, maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal**” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal?
5. Apakah terdapat pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia terutama tentang Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mendapatkan ilmu bermanfaat.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan untuk pihak yang terkait yaitu PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Menurut Marwansyah (2016: 83) produktivitas merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2009: 94) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Yang dimaksudkan peran serta tenaga adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Menurut Hamali (2016: 64) produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan suatu perusahaan serta peran karyawan yang dimiliki per satuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja karyawan yang bersangkutan.

Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu pengukuran dimana produksi menggunakan sumber dayanya untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Secara umum rasio produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan antara

output dan input seperti rumus di bawah ini:

$$\text{Produktivitas} = \text{Output/Input}$$

b. Faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Menurut Hamali (2016: 66) faktor produktivitas memiliki peran dalam menentukan suatu usaha. Adapun faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih, dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Sikap (*Attitude*) dan Perilaku (*Behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga

dapat mendukung kerja yang efektif.

4. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

c. Dimensi dan Indikator Produktivitas

Berdasarkan penelitian Umar (2004: 9), dimensi produktivitas sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan kegiatan yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target berkaitan dengan tepat sasaran, tepat penggunaan, kemampuan tugas dan kemampuan fungsi.

2. Efisiensi

Efisiensi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan. Faktor efisiensi terdiri empat indikator yaitu hemat waktu, hemat tenaga, hemat biaya dan hemat sumber daya.

3. Kualitas

Kualitas merupakan seberapa besar karakteristik karyawan dalam menangani dan melayani preferensi (keinginan dan kebutuhan) pelanggan. Kualitas memiliki dua indikator utama pengukuran yaitu pengalaman dan kecakapan kerja.

2. Upah

a. Pengertian Upah

Menurut Batjo dan Shaleh (2018: 87) mengatakan bahwa upah merupakan pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh pekerja berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi jasa.

Menurut Ranupandjojo & Husnan (2013: 61) upah adalah penerimaan suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Arti penting gaji sebagaimana disebutkan di atas menghendaki penentuan gaji harus dilakukan dengan baik agar berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal ini adalah jumlah gaji yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerja yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi

sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Upah

Menurut Johan (2017: 75) faktor-faktor yang dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan besar kecilnya upah, antara lain:

1. Ketetapan pemerintah

Setiap pekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup, tidak buat dirinya melainkan juga keluarganya.

2. Tingkat upah di pasaran

Besarnya upah dibayarkan perusahaan lain yang sejenis dan beroperasi pada sektor atau industri yang sama, dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut.

3. Kualifikasi SDM yang digunakan

Perkembangan zaman teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya, maka semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

c. Dimensi dan Indikator Upah

Menurut As'ad (1987: 117) dimensi dan indikator upah yaitu:

1. Sistem pengupahan

Dapat diukur melalui upah yang diterima sesuai dengan jam kerja, upah yang diterima sesuai dengan hasil produksi dan upah sesuai kebutuhan.

2. Kondisi perusahaan

Kondisi perusahaan dapat diukur melalui ketepatan waktu pemberian upah dan tingkat kesesuaian upah berdasarkan kemampuan.

3. Keterampilan tenaga kerja

Keterampilan tenaga kerja dapat diukur melalui tingkat kesesuaian upah berdasarkan pendidikan tenaga kerja, tingkat kesesuaian upah berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tingkat kesesuaian upah berdasarkan pengalaman kerja.

3. Bonus

a. Pengertian Bonus

Sudaryo, dkk (2018: 33) bonus merupakan suatu bentuk insentif yang mempunyai tujuan memotivasi kinerja pegawai jangka pendek. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012: 89) bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima. Menurut Mondy (2010: 22) bonus merupakan penghargaan finansial yang dibayar sekali dalam satu periode tertentu berdasarkan produktivitas yang tidak ditambahkan gaji.

b. Macam-macam Bonus

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 34) jumlah bonus yang diterima karyawan disatu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda tergantung kekuatan finansial dari kekuatan perusahaan. Jumlah pemberiannya juga berbeda, ada perusahaan yang hanya mampu memberikan bonus dua kali setahun, namun ada juga yang bahkan lima kali setahun. Adapun macam-macam bonus yaitu sebagai berikut:

1. Bonus Prestasi

Setiap tahun perusahaan biasanya mengeluarkan bonus untuk mengapresiasi prestasi yang telah dicapai karyawannya. Ada karyawan yang mendapatkan bonus dua kali gaji pokok karena

prestasinya yang outstanding, ada juga yang mendapatkan setengah gaji pokok atau tidak mendapatkan bonus sama sekali. Bonus prestasi kerja diberikan kepada karyawan melalui beberapa indikator pengukuran yaitu kualitas kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2. Bonus Tahunan

Bonus tahunan ini diberikan kepada karyawan swasta setiap akhir tahun ketika perusahaan mengalami keuntungan. Meskipun demikian, tidak semua perusahaan memberikan bonus tahunan pada karyawannya. Bonus tahunan diterapkan manajemen berdasarkan laba perusahaan dan kemampuan perusahaan.

3. Bonus Retensi

Bonus retensi merupakan bonus insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Biasanya bonus retensi ditetapkan diperjanjian dan karyawan diminta untuk menandatangani perjanjian tersebut. Bonus retensi diterapkan perusahaan menurut perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

4. THR (Tunjangan Hari Raya)

Tunjangan hari raya adalah tunjangan atau bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diwajibkan untuk memberikan THR keagamaan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja 1 bulan atau lebih secara terus menerus sesuai dengan yang tertera di pasal 2 Permenaker No.6/2016 tentang Tunjangan Hari Raya.

5. Dimensi dan Indikator Bonus

Menurut Siagian (2010) dimensi dan indikator bonus yaitu:

1. Kinerja

Besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan langsung berkaitan dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan.

2. Lama Kerja

Besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan lama/tidaknya karyawan mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Senioritas

Besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan pada masa kerja karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan.

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan, besarnya bonus diberikan oleh perusahaan berdasarkan pada besarnya pengorbanan (*input*) yang diberikan perusahaan dengan (*output*) yang dihasilkan karyawan.

b. Kelayakan, membandingkan besarnya bonus dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai bonus.

4. Jam Kerja

a. Pengertian Jam Kerja

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua sistem, yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Menurut Busro (2018: 107) jam kerja merupakan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan. Misalnya per hari, per jam, per minggu atau per bulan.

Menurut Komaruddin (2006: 235) jam kerja adalah waktu proses menetapkan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan, jam kerja biasanya ditentukan oleh atasan perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, dan kemampuan karyawan.

b. Pengaturan Jam Kerja

Menurut Kosasih (2009: 124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenaga kerjaan yang di keluarkan ILO (*International Labo Organiazational*) yang menetapkan perusahaan mempekerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08- pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukan sebagai lembur (*overtime*) dan hari sabtu hanya setenga hari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekwensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*) sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja konstan cenderung menjadi biaya hidup (*fixed cost*).

c. Dimensi dan Indikator Jam Kerja

Menurut Su'ud (2007: 134) dimensi dan indikator dari jam kerja adalah:

1. Memahami pekerjaan

Memahami pekerjaan yang akan dilaksanakan, mengutamakan pekerjaan

2. Menyelesaikan pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target

3. Memanfaatkan waktu dengan baik

Fokus dalam bekerja, dan mampu mengatur waktu

4. Ketaatan peraturan

Menghindari kegiatan diluar pekerjaan, menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan

5. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sunyoto (2012: 44) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari hubungan rekan kerja dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2018: 26) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang penting dilakukan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja agar terciptanya komunikasi atau kerja sama yang baik .

b. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 146) macam-macam lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

Pengertian ini adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara

bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik. Jadi dengan terjalinnya komunikasi yang baik, maka akan dapat memberikan keuntungan terhadap semua pihak dan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan yang ditargetkan.

2. Hubungan kerja antar karyawan

Untuk menciptakan tujuan yang diinginkan suatu perusahaan, maka karyawan harus menciptakan kerjasama yang baik. Sebab dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dan nyaman. Sehingga pekerjaan yang diberikan atasan tidak menjadi sebuah beban bagi karyawan.

3. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

Kondisi tata kerja adalah ruang waktu dan tempat yang menyenangkan, sebab dengan tata kerja akan dapat menyelesaikan masalah dan persoalan kerja. Jadi, untuk hal ini karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dan sekaligus melatih karyawan terampil dalam bekerja.

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Farida & Hartono (2016: 10) dimensi dan indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Keramahan, sikap ramah sesama karyawan akan menghasilkan rasa nyaman saat bekerja.
2. Saling menghargai, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian Muhammad Yusuf Alfatha dan Ahyar Yuniawan (2018) tentang “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mutu Informasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Perilaku Adaptif sebagai Variabel Intervening” populasi yang berkaitan dengan peneliti ini adalah pengguna internet aktif yang pernah melakukan pembelian produk secara online minimal 1 kali, teknik pengambilan sampel dengan non probability sampling. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh langsung terhadap perilaku adaptif karyawan dan mutu informasi berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam perilaku adaptif.
2. Hasil penelitian Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, dan Sri Martina (2022) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pemilihan sampel dilakukan secara acak, teknik pengumpulan data memakai komponen penelitian. Hasil penelitian lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas dan produktivitas dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik.

3. Hasil penelitian Kartika Candra K, S, Budi Heryanto dan Sri Rochani (2019) tentang “Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Sektor Industri Tenun di Kota Kediri” menggunakan jenis penelitian kuantitatif, responden dalam penelitian ini industri tenun ikat Kota Kediri yang berjumlah 12 merek dengan karyawan yang ditotalkan berjumlah kurang lebih 300 lebih, teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Hasil penelitian Muhammad Alu Rauuf, Rini Adiyani, Zandra Dwanita Widodo (2022) tentang “Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pengambilan sampel 100 sampel, teknik sampling yang digunakan yaitu memakai random sampling. Hasil penelitian ini upah dan insentif secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Hasil penelitian Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman, dan Tin Agustina Karnawi (2020) tentang “Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok PT. Djarum Kudus” dalam penelitian ini dilakukan analisa kuantitatif dan uji regresi linier berganda yang menggunakan populasi 65 responden. Dimana pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Hasil penelitian ini masa kerja, upah memiliki kecenderungan positif terhadap produktivitas dan usia memiliki kecenderungan yang negative terhadap

produktivitas.

6. Hasil penelitian Senja Kirana Mayang Zachrie, Putu Karismawan, dan Baiq Saripta Wijimulawiani (2023) tentang “Pengaruh Bonus, Upah, dan Tunjangan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram” metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini bonus, upah, dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas.
7. Hasil penelitian Novriana Pangemanan (2019) tentang “Pengaruh Upah, Insentif, Tunjangan, dan Bonus terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Aneka Jaya Teknik Sidoarjo” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dengan jumlah 135 orang. Hasil penelitian ini upah, insentif, tunjangan, dan bonus secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.
8. Hasil penelitian Wenny Pebrianti (2023) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan PT. Sumber Hasil Prima” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi berjumlah 53 responden, dimana pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PT. Sumber Hasil Prima.

9. Hasil penelitian Yusniar Lubis (2018) tentang “Pengaruh Jam Kerja, Upah, dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan” menggunakan jenis penelitian kuantitatif, teknik penelitian yang digunakan yaitu kausakitas dan peramalan dengan model kurun waktu (time series), jumlah sampel 35 sampel. Hasil penelitian ini jam kerja, upah, usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
10. Hasil penelitian Muhammad Shofi Fuad dan Bachruddin Saleh Luturlean (2021) tentang “Pengaruh Jam Kerja dan Prokrastinasi terhadap Produktivitas di Kantor Kelurahan Mekarmulya” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif, dan pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik sampling yaitu non-probability. Hasil penelitian ini menunjukkan jam kerja dan prokrastinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kelurahan Mekarmulya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Yusuf Alfatha dan Ahyar Yuniawan (2018)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mutu Informasi terhadap Produktivitas Karyawan PT.Gemasuara Adhitama dengan Perilaku Adaptif sebagai Variabel Intervening	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Muhammad Yusuf Alfatha dan Ahyar Yuniawan yaitu menggunakan variabel X yaitu lingkungan kerja nonfisik dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Muhammad Yusuf Alfatha dan Ahyar Yuniawan yaitu tidak menggunakan variabel X mutu informasi dan variabel intervening serta perbedaan tempat penelitian.
2	Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, dan Sri Martina (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang dan Sri Martina yaitu menggunakan variabel X yaitu lingkungan kerja non fisik dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang dan Sri Martina yaitu tidak menggunakan variabel X lingkungan kerja fisik dan perbedaan tempat penelitian.
3.	Kartika Candra K.S, Budi Heryanto dan Sri Rochani (2019)	Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Sektor Industri Tenun di Kota Kediri	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Kartika Candra K.S, Budi Heryanto dan Sri Rochani yaitu menggunakan variabel X upah dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Kartika Candra K.S, Budi Heryanto dan Sri Rochani yaitu pada variabel X tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur dan perbedaan tempat penelitian.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Muhammad Alu Rauuf, Rini Adiyani dan Zandra Dwanita Widodo (2022)	Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Muhammad Alu Rauuf, Rini Adiyani dan Zandra Dwanita Widodo yaitu menggunakan variabel X upah dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Muhammad Alu Rauuf, Rini Adiyani dan Zandra Dwanita Widodo yaitu tidak menggunakan variabel X insentif dan perbedaan tempat penelitian.
5.	Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman dan Tin Agustina Karnawi (2020)	Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok PT. Djarum Kudus	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman dan Tin Agustina Karnawi yaitu menggunakan variabel X upah dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman dan Tin Agustina Karnawi yaitu tidak menggunakan variabel X masa kerja, usia dan perbedaan tempat penelitian.
6.	Senja Kirana Mayang Zachrie, Putu Karismawan dan Baiq Saripta Wijimulawiani (2023)	Pengaruh Bonus, Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Roti di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Senja Kirana Mayang Zachrie, Putu Karismawan dan Baiq Saripta Wijimulawiani yaitu menggunakan variabel X upah, bonus dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Senja Kirana Mayang Zachrie, Putu Karismawan dan Baiq Saripta Wijimulawiani yaitu tidak menggunakan variabel X tunjangan dan perbedaan tempat penelitian.
7.	Novriana Pangemanan (2019)	Pengaruh Upah, Insentif, Tunjangan dan Bonus terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Aneka Jaya Teknik Sidoarjo	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Novriana Pangemanan yaitu menggunakan variabel X upah, bonus dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Novriana Pangemanan yaitu tidak menggunakan variabel X insentif, tunjangan dan perbedaan tempat penelitian.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Wenny Pebrianti (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan PT. Sumber Hasil Prima	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Wenny Pebrianti yaitu menggunakan variabel X lingkungan kerja non fisik dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Wenny Pebrianti yaitu tidak menggunakan variabel X kepuasan kerja, keterampilan kerja dan perbedaan tempat penelitian.
9.	Yusniar Lubis (2018)	Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Yusniar Lubis yaitu menggunakan variabel X jam kerja, upah dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Yusniar Lubis yaitu tidak menggunakan variabel X usia dan perbedaan tempat penelitian.
10.	Muhammad Shofi Fuad dan Bachruddin Saleh Luturlean (2021)	Pengaruh Jam Kerja dan Prokrastinasi terhadap Produktivitas di Kantor Kelurahan Mekarmulya	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Muhammad Shofi Fuad dan Bachruddin Saleh Luturlean yaitu menggunakan variabel X jam kerja dan variabel Y Produktivitas.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Muhammad Shofi Fuad dan Bachruddin Saleh Luturlean yaitu tidak menggunakan variabel X prokrastinasi dan variabel Y Produktivitas.

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas

Upah adalah imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan yang ditetapkan menurut perjanjian kerja. Produktivitas dan upah memiliki hubungan yang cukup erat, ketika seorang karyawan bekerja

dengan produktif maka akan memberi dampak positif bagi perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan. Namun, jika karyawan di perusahaan tidak bekerja dengan produktif maka akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan misalnya kurangnya bahan baku yang akan diproduksi sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian.

2. Pengaruh Bonus terhadap Produktivitas

Bonus yang diberikan karyawan dapat memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi serta pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Jadi, dapat disimpulkan semakin tinggi bonus yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah bonus yang diberikan semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas

Jam Kerja merupakan peraturan yang harus ada dalam perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah. Jam Kerja biasanya dibentuk oleh pemimpin perusahaan yang disesuaikan proses produksi dan kemampuan karyawan. Jam Kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stress yang berdampak pada hasil produktivitas karena banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu kerja. Dengan begitu, karyawan harus mampu membagi waktu kerjanya dengan sebaik mungkin agar setiap pekerjaan dapat memberikan hasil yang baik.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas

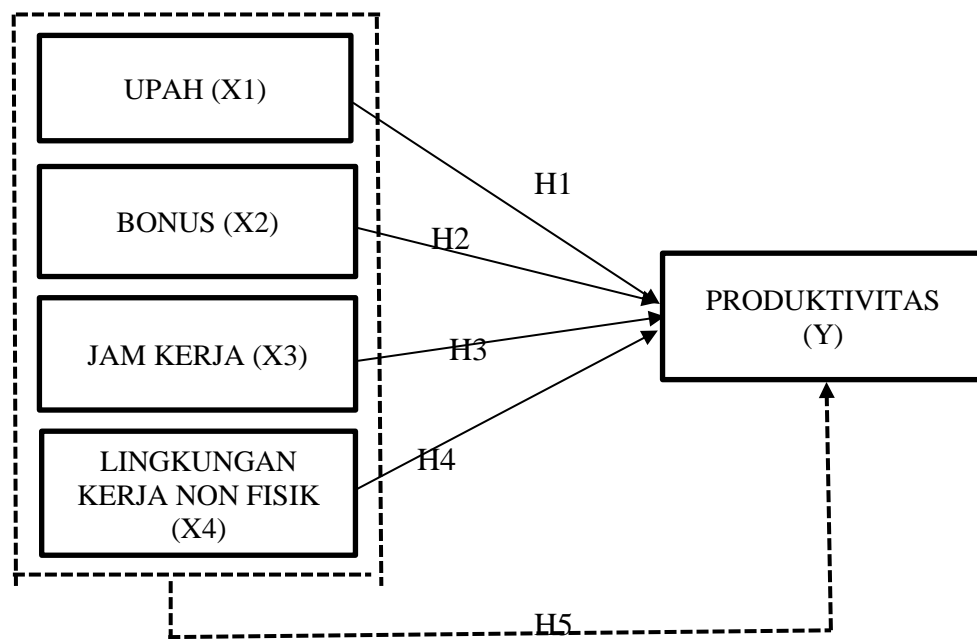
Lingkungan kerja non fisik didalam suatu lingkungan perusahaan

merupakan cerminan perilaku dan kebiasaan yang dimiliki karyawan, dimana kebiasaan itu harus diterapkan oleh seluruh karyawan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka karyawan akan merasakan suasana kerja yang kurang memenuhi standar dan merasakan suasana kerja yang kurang membangkitkan suasana hati. Untuk itu lingkungan kerja sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan.

5. Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas

Produktivitas kerja dipengaruhi upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik. Agar proses produktivitas dapat terpenuhi, maka diperlukan adanya pertimbangan antara lain upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik. Upah yang berjalan dengan baik dan lancar dapat menciptakan produktivitas kerja yang optimal, bonus yang diberikan dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dengan semangat sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, jam kerja yang tidak membuat stress karyawan dapat memaksimalkan produktivitas dan lingkungan kerja non fisik yang membangkitkan suasana hati dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:



: Garis Parsial



: Garis Simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan jawaban sementara terhadap masalah penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
- H2: Terdapat pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
- H3: Terdapat pengaruh jam kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H5: Terdapat pengaruh upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018: 20) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, dimana data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2018: 156).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Cooper & Schindler (2017: 52) populasi adalah total kumpulan elemen dimana kita ingin mengambil sejumlah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi harian PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal yang berjumlah 61 orang.

Tabel 3.1
Populasi Karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	Produksi Bersih	29
2	Produksi Kotor	32
	Jumlah	61

Sumber: PT Sahabat Pangan Sejahtera

2. Sampel

Menurut Suliyanto (2018: 177) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Sampel yang baik yaitu sampel yang

secara akurat menggambarkan keseluruhan fitur. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 61 orang.

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Produktivitas

Menurut Umar (2004: 9) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan kemampuan sumber daya yang digunakan (input).

b. Upah

Menurut As'ad (1987: 117) upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

c. Bonus

Menurut Siagian (2010: 268) bonus merupakan imbalan yang diberikan karyawan dimana karyawan mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi terlampaui.

d. Jam Kerja

Menurut Su'ud (2007: 134) jam kerja merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari.

e. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Farida & Hartono (2016: 10) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan

kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019: 68) operasionalisasi variabel merupakan karakteristik atau nilai dari kegiatan yang mempunyai variasi yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berikut adalah operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
Produktivitas (Y)	Efektivitas	Tepat sasaran	1	Likert SS : 5 S : 4 N : 3 TS: 2 STS: 1	Umar (2004:9)
		Tepat penggunaan	2		
		Kemampuan tugas	3		
		Kemampuan fungsi	4		
	Efisien	Hemat waktu	5		
		Hemat tenaga	6		
		Hemat biaya	7		
		Hemat sumber daya	8		
	Kualitas	Pengalaman	9		
		Kecakapan kerja	10		
Upah (X1)	Sistem pengupahan	Sesuai jam kerja	1	Likert SS : 5 S : 4 N : 3 TS: 2 STS: 1	As'ad (1987)
		Sesuai hasil produksi	2		
		Sesuai kebutuhan	3		
	Kondisi perusahaan	Ketepatan waktu	4		
		Kemampuan perusahaan	5		
	Keterampilan tenaga kerja	Pendidikan tenaga kerja	6		
		Kemampuan tenaga kerja	7,8		
Pengalaman	9,10				

		tenaga kerja			
Bonus (X2)	Kinerja	Kinerja yang telah dilakukan	1,2	Likert SS : 5 S : 4 N : 3 TS: 2 STS: 1	Siagian (2010)
	Lama kerja	Mencapai standar perusahaan	3,4,5		
	Senioritas	Masa kerja	6,7,,		
	Keadilan dan kelayakan	Output	9		
Perbandingan kelayakan		10			
Jam Kerja (X3)	Memahami pekerjaan	Mengutamakan pekerjaan	1,2,3	Likert SS : 5 S : 4 N : 3 TS: 2 STS: 1	Su'ud (2017)
	Menyelesaikan pekerjaan	Tepat waktu	4,5		
	Memanfaatkan waktu	Mampu mengatur waktu	6,7		
	Menaati peraturan	Taat peraturan	8,9,10		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)	Keramahan	Sikap ramah	1,2,3,4	Likert SS : 5 S : 4 N : 3 TS: 2 STS: 1	Farida & Hartono (2016)
	Saling menghargai	Sikap menghargai	5,6		

D. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan mata saja. Mendengarkan, mencium, mengecap, meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi (Suliyanto, 2018: 166).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan yang diisi oleh responden. Pernyataan tersebut dikirimkan kepada responden, kemudian responden menjawab sesuai dengan pendapat mereka, dan data tersebut dapat diolah

oleh peneliti menggunakan program pengolahan data statistik yaitu program SPSS. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup karena responden dibatasi dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala Likert dengan skoring (Suliyanto, 2018: 167).

Berikut penetapan skor jawaban kuesioner:

Tabel 3.3
Penetapan Skor Jawaban
Kuesioner Skala Likert

No.	Kriteria	Tanggapan	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Kurang Setuju	KS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Suliyanto, 2018

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018: 233) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah Sampel

\sum_{XY} = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

\sum_{X^2} = Jumlah dari kuadrat nilai variabel X

\sum_{Y^2} = Jumlah dari kuadrat nilai variabel Y $(\sum x)^2 =$

Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan $(\sum Y)^2 =$ Jumlah nilai Y

kemudian dikuadratkan

2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dapat dianggap sebagai indeks yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya suatu perangkat pengukuran (Suliyanto, 2018: 254). Ketika pengukuran dari objek yang sama diulang beberapa kali, temuannya sebagian besar konsisten (aspek pengukuran tidak bervariasi), tetapi masih ada ruang untuk kesalahan jika ada variasi.

Untuk mengukur uji realibilitas menggunakan rumus

Cronbach's Alpha yaitu:

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

Keterangan:

R = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ^2 = Varian skor total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika $r_{11} > 0,60$ maka instrumen bersifat reliabel.

Jika $r_{11} \leq 0,60$ maka instrumen bersifat tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

1. Transformasi Data

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai *Metode Suksesif Interval/MSI*. Menurut Sugiyono (2013: 25) berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi skala interval, yaitu:

- a. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan yang telah ditanggapi oleh responden.
- b. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
- c. Proporsi dihitung dengan dibaginya setiap frekuensi atau jumlah responden.
- d. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
- e. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap presentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
- f. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas

untuk setiap Z.

- g. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161) uji normalitas memiliki tujuan dalam memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan uji-F terkenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara guna menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur adalah analisis grafik dan pengujian statistik.

- b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 107) uji multikolinearitas dirancang agar dapat melihat apakah adanya korelasi antara variabel bebas. Seharusnya tidak adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang layak. Variabel bebas tidak ortogonal jika saling berkorelasi. Variabel ortogonal sendiri ialah variabel bebas dengan nilai korelasi antar variabel independen nya sama dengan 0 (nol).

- c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137) uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi

berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual. Model regresi yang layak merupakan model yang tidak terjadi homoskedastisitas maupun heteroskedastisitas dikarenakan data *cross-sectional* mencakup data dengan ukuran yang bervariasi, maka sebagian besar kasus mengandung heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam statistika adalah hubungan diantara lebih dari dua variabel hubungan antara variabel adalah “hubungan regional”, berarti meskipun tidak ada nilai Y yang tepat untuk nilai X yang diberikan, maka nilai Y dipengaruhi oleh variabel X. Analisis regresi linier berganda dinyatakan menggunakan persamaan linier berganda yaitu (Subagyo & Djarwanto, 2011: 270).

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi upah

β_2 = Koefisien regresi bonus

β_3 = Koefisien regresi jam kerja

β_4 = Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik

X_1 = Variabel independen upah

X_2 = Variabel independen bonus

X_3 = Variabel independen jam kerja

X_4 = Variabel independen lingkungan kerja non fisik

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji ialah apakah satu parameter (β_1) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya jika variabel bebas bukan bagian faktor penjelas yang substansial untuk variabel terikat, maka itu bukan termasuk faktor penjelas yang signifikan. Hipotesis alternatif (H_A) menyatakan bahwa parameter variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : \beta_1 \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut ialah penjelas yang signifikan atas variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian yaitu:

1. Formulasi Hipotesis

a. Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

b. Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

c. Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

d. Formulasi Hipotesis 4

$H_0 : \beta_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

$H_0 : \beta_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT

Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

2. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan signifikan sebesar 95% ($\alpha=0.05$).

3. Dasar Pengambilan Keputusan

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t tabel $>$ t hitung, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel $<$ t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi $>0,05$ maka H0 diterima H1 ditolak, jika signifikansi $<0,05$ maka H0 ditolak H1 diterima. Menghitung Nilai t_{hitung}

Kesalahan standar estimasi regresi berganda atau S_{yx} dengan formulasi perhitungannya sebagai berikut:

$$S_{yx} = \frac{\sqrt{\sum y^2 - (b_1(\sum x_1y) - b_2(\sum x_2y))}}{n-K}$$

Sedangkan untuk menghitung koefisien regresi bergandanya dapat dihitung dengan rumus:

$$S_{bi} = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum X_i^2 - n_i \bar{x}^2 (1 - r^2 T^I)}}$$

Menentu kan nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

b = Nilai parameter atau koefisien regresi

variabel X Sb = Standar error koefisien regresi (b)

b. Uji Simultan F

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

4. Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

5. Menguji Level Signifikansi

Untuk menguji taraf signifikansi dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha=5\%$).

6. Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika nilai F hitung $> 5\%$ Ho ditolak dan Ha diterima
Jika nilai F hitung $< 5\%$ Ho diterima dan Ha ditolak

7. Menghitung nilai F_{hitung}

Menurut Gunawan (2015: 277) Rumus F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{JK_{Reg/k}}{JK_{Res/(n-k-1)}}$$

Keterangan:

JK_{Reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{Res} = Jumlah kuadrat residual

K = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel Dimana:

$$JK_{reg} = b_1 \sum x_1Y + b_2 \sum x_2Y + \dots + b_3 \sum x_3Y$$

$$JK_{res} = \sum x^2 - JK_{(res)}$$

c. Koefisien Determinasi (D^2)

Koefisien determinasi (D^2) ialah metrik yang menyajikan seberapa efektif suatu model dapat menjelaskan variasi dan variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi (D^2) mempunyai interval antara 0 sampai 1. Jika nilai koefisien determinasi bernilai 0 artinya independen tidak berpengaruh atas variabel dependen. Jika koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel independen berpengaruh atas variabel dependen.

Koefisien determinasi menggunakan rumus:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D: Koefisien Determinasi

r: Koefisien korelas

