

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat PT Sahabat Pangan Sejahtera

PT Sahabat Pangan Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam pemotongan ayam dan penyediaan karkas ayam dan ayam potong, baik ayam segar maupun ayam beku (frozen) berkualitas tinggi. Usaha ini telah dirintis dari tahun 2006. Pada saat itu, kami memulai dari usaha ternak ayam broiler dan bermitra dengan beberapa perusahaan besar. Seiring berjalannya waktu kami mencoba mandiri dan menjalain kemitraan dengan peternak-peternak kecil di pedesaan. Usaha kami tentunya berhasil, namun dengan berpegang teguh pada tujuan dan cita—cita kami, kami terus bertahan dan selalu mencoba berimprovisasi.

Pada tahun 2011, kami mulai menambah usaha pemotongan ayam berskala kecil. Tahun 2011 merupaka tahun didirikannya Rumah Pemotongan Ayam (RPA) Sahabat Ternak. Tahun 2014, kami meningkatkan produksi kami dengan memasang mesin pemotongan ayam. Selanjutnya pada tahun 2016, kami merubah nama dan badan usaha kami menjadi PT Sahabat Pangan Sejahtera agar memiliki lebih banyak keleluasaan dalam menjalankan misi perusahaan kami.

2. Visi dan Misi PT Sahabat Pangan Sejahtera

a. Visi

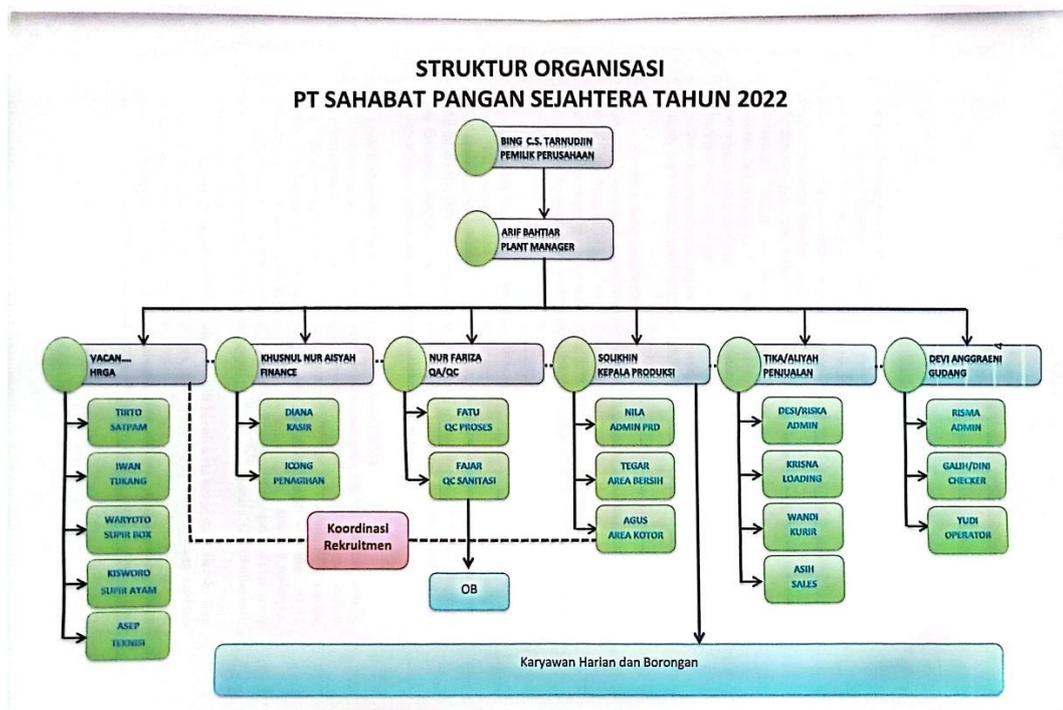
Menjadi market leader produsen daging ayam yang berkualitas dan

memenuhi standar gizi dan kesehatan masyarakat.

b. Misi

1. Menjadi produsen daging ayam segar dan beku yang ASUH (Aman, Sehat, Utuh dan Halal).
2. Up to date dengan teknologi terkini dalam proses pemotongan sampai dengan distribusi dengan selalu memperhatikan kelestarian lingkungan.

3. Struktur Organisasi



Berdasarkan struktur organisasi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a. Direktur

1. Bertanggung jawab atas jalannya perusahaan.
2. Menentukan alur kebijakan baik internal maupun eksternal.
3. Merumuskan dan mengembangkan rencana produksi.

4. Mengambil tindakan yang mendukung kelanjutan produksi.

b. General Manajer

1. Mengawasi, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan di beberapa perusahaan PT. Sahabat Pangan Sejahtera.

c. Accounting

1. Membuat laporan keuangan kepada manager dan pimpinan perusahaan secara berkala mengenai penggunaan uang perusahaan.
2. Mengendalikan budget pendapatan dari belanja perusahaan sesuai dengan hasil yang diharapkan.
3. Bertanggung jawab atas pemenuhan biaya perusahaan.

d. QA (*Quality Assurance*) dan QC (*Quality Control*)

1. Menjamin kualitas produk yang dihasilkan dan memastikan proses pembuatan produk sesuai dengan standard dan persyaratan yang telah ditentukan.
2. Membuat *checklist* untuk team QC sebagai dasar acuan pengecekan untuk memastikan proses produksi benar-benar sesuai standar yang telah ditentukan.
3. Membantu QA dalam menjamin kualitas produk perusahaan melalui pengawasan langsung secara berkala terhadap tiap proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku hingga pengiriman produk ke pelanggan.
4. Mengerjakan *checklist* yang dibuat oleh QA sebagai laporan atas hasil proses produksi yang sudah dilakukan setiap harinya.

e. Kepala Produksi

1. Mengawasi keseluruhan proses produksi mulai dari produksi kotor hingga proses lanjut.
2. Memperlancar proses produksi dan memproduksi produk yang sesuai dengan permintaan pelanggan.
3. Bertanggung jawab atas proses produksi.

f. Gudang

1. Mengawasi dan mengatur penataan produk di gudang.
2. Mengatur proses bongkar muat produk mulai dari produk *fresh* dan produk *frozen*.
3. Memastikan produk *fresh* dan *frozen* yang akan disimpan di gudang dan yang akan dikirim ke pelanggan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	40	66%
2	Perempuan	21	34%
	Total	61	100%

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar Laki-laki. Jumlah responden laki-laki sebanyak 40 orang sedangkan perempuan 21 orang.

b. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Responden)	Jumlah	Presentase
1	17-30 tahun	29	48%
2	31-40 tahun	14	23%
3	> 41 tahun	18	30%
	Total	61	100%

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 17-30 tahun dengan jumlah 29 orang.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan (Responden)	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	41	67%
2	SMP	20	33%
	Total	61	100%

Sumber: Data diolah menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar hanya berpendidikan SMA/SMK dengan

jumlah 41 orang.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Hasil dari uji validitas yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Produktivitas (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,635	0,361	Valid
Item 2	0,779	0,361	Valid
Item 3	0,732	0,361	Valid
Item 4	0,745	0,361	Valid
Item 5	0,853	0,361	Valid
Item 6	0,969	0,361	Valid
Item 7	0,920	0,361	Valid
Item 8	0,887	0,361	Valid
Item 9	0,705	0,361	Valid
Item 10	0,906	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang berjumlah 10 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua pernyataan variabel produktivitas (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan keperluan penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Upah (X1)

Upah (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,494	0,361	Valid
Item 2	0,747	0,361	Valid
Item 3	0,583	0,361	Valid
Item 4	0,701	0,361	Valid
Item 5	0,861	0,361	Valid
Item 6	0,725	0,361	Valid
Item 7	0,801	0,361	Valid

Item 8	0,653	0,361	Valid
Item 9	0,604	0,361	Valid
Item 10	0,552	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang berjumlah 10 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua pernyataan variabel upah (X1) dinyatakan layak dan dapat digunakan keperluan penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Bonus (X2)

Bonus (X3)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,472	0,361	Valid
Item 2	0,667	0,361	Valid
Item 3	0,829	0,361	Valid
Item 4	0,843	0,361	Valid
Item 5	0,763	0,361	Valid
Item 6	0,788	0,361	Valid
Item 7	0,907	0,361	Valid
Item 8	0,745	0,361	Valid
Item 9	0,906	0,361	Valid
Item 10	0,686	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang berjumlah 10 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua pernyataan variabel bonus (X2) dinyatakan layak dan dapat digunakan keperluan penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Jam Kerja (X3)

Jam Kerja (X3)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,603	0,361	Valid
Item 2	0,568	0,361	Valid
Item 3	0,616	0,361	Valid
Item 4	0,581	0,361	Valid

Item 5	0,680	0,361	Valid
Item 6	0,821	0,361	Valid
Item 7	0,765	0,361	Valid
Item 8	0,828	0,361	Valid
Item 9	0,689	0,361	Valid
Item 10	0,740	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang berjumlah 10 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua pernyataan variabel jam kerja (X3) dinyatakan layak dan dapat digunakan keperluan penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,778	0,361	Valid
Item 2	0,825	0,361	Valid
Item 3	0,777	0,361	Valid
Item 4	0,801	0,361	Valid
Item 5	0,828	0,361	Valid
Item 6	0,762	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang berjumlah 6 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik (X4) dinyatakan layak dan dapat digunakan keperluan penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.928	10

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan olah data di atas, menunjukkan variabel produktivitas (Y) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*, semua variabel $0,928 > 0,60$. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Upah (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.866	10

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan olah data di atas, menunjukkan variabel upah (X1) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*, semua variabel $0,866 > 0,60$. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Bonus (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.919	10

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan olah data di atas, menunjukkan variabel bonus (X2) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*, semua variabel $0,919 > 0,60$. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Jam Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.873	10

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan olah data di atas, menunjukkan variabel jam kerja (X3) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*, semua variabel $0,873 > 0,60$. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan olah data di atas, menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik (X4) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*, semua variabel $0,882 > 0,60$. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Data

1. Hasil Uji MSI (*Method of Successive Interval*)

Berdasarkan langkah-langkah dalam melakukan *Method of Successive Interval (MSI)* maka dapat dilakukan dengan memperlihatkan setiap butir jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 61 responden dengan skor 1-5 dinyatakan dalam frekuensi:

- a) Skor 1 STS (Sangat Tidak Setuju)
- b) Skor 2 TS (Tidak Setuju)
- c) Skor 3 N (Netral)
- d) Skor 4 S (Setuju)
- e) Skor 5 SS (Sangat Setuju)

Selanjutnya nilai dari setiap frekuensi 1-5 dibagi dengan 61

orang responden hasilnya disebut proporsi dan menjumlahkan nilai proporsi tersebut perkolom skor. Untuk lebih jelasnya hasil dari *Method of Succesive Interval* (MSI) dapat dilihat pada lampiran.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92061181
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.062
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi (independen) antara satu atau semua variabel bebas.

Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0 ,

10 maka model dapat dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	UPAH	.887	1.127
	BONUS	.958	1.043
	JAMKERJA	.960	1.041
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.908	1.101

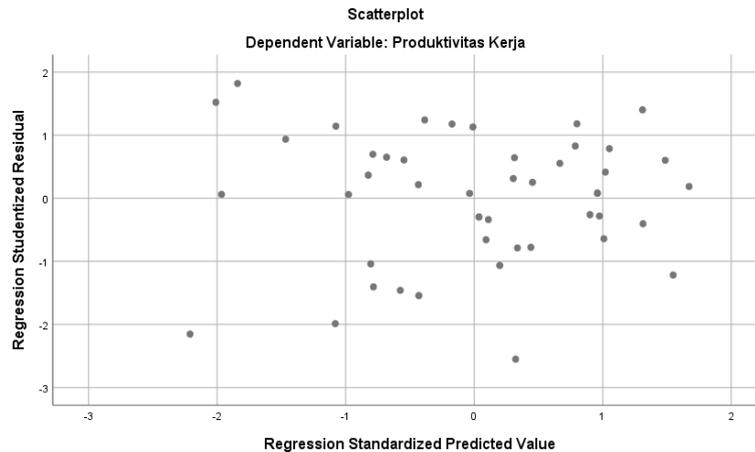
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS
Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka diperoleh data bahwa upah (X1) memperoleh nilai tolerance 0,887, bonus (X2) memperoleh nilai tolerance 0,958, jam kerja (X3) memperoleh nilai tolerance 0,960 dan lingkungan kerja non fisik (X4) memperoleh nilai tolerance 0,908. Semua nilai tolerance $> 0,10$.

Sementara, nilai VIF upah (X1) 1,127, nilai VIF bonus (X2) 1,043, nilai VIF jam kerja (X3) 1,041 dan nilai VIF lingkungan kerja non fisik (X4) 1,101. Semua nilai VIF masing-masing $< 10,00$

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varians selain yang diamati dari sisa pengamatan dalam model regresi.



Sumber: data SPSS 25

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil data di atas dengan menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda ini untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuannya untuk mengetahui apakah setiap variable independen berkorelasi positif atau negatif dan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.330	6.684		5.585	.000
UPAH	.571	.101	.434	5.633	.000
BONUS	.304	.108	.219	2.818	.007
JAM KERJA	.381	.078	.435	4.884	.000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.693	.140	.437	4.965	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS
Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan data di atas pada kolom Unstandardized Coefficients tertera nilai constanta sebesar 37,330, upah 0,571, bonus 0,304, jam kerja 0,381 dan lingkungan kerja non fisik 0,693. Dengan demikian, dapat ditulis persamaan sebagai berikut:

$$Y = 37,330 + 0,571X_1 + 0,304X_2 + 0,381X_3 + 0,693X_4$$

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen individu terhadap interpretasi variabel dependen. Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	37.330	6.684		5.585	.000
	UPAH	.571	.101	.434	5.633	.000
	BONUS	.304	.108	.219	2.818	.007
	JAM KERJA	.381	.078	.435	4.884	.000
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.693	.140	.437	4.965	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS
Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji parsial di atas menunjukkan bahwa:

1) Variabel upah (X1)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,633 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung 5,633 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H1 diterima artinya terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas secara positif dan signifikan.

2) Variabel bonus (X2)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,818 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,818 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima artinya terdapat pengaruh bonus terhadap produktivitas secara positif dan signifikan.

3) Variabel jam kerja (X3)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,884 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,884 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H3 diterima artinya terdapat pengaruh jam kerja terhadap produktivitas secara positif dan signifikan.

4) Variabel lingkungan kerja non fisik (X4)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,945 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,945 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H4 diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas secara positif dan signifikan.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	663.700	4	165.925	23.701	.000 ^b
Residual	392.038	56	7.001		
Total	1055.738	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,701 dan tingkat signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.

5. Koefisien Determinasi (D^2)

Penggunaan koefisien determinasi untuk mencari besar variasi suatu variabel bebas dapat menjelaskan keseluruhan variasi variabel bebas. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan ketika nilai salah satu variabel berubah.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (D^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.602	2.64588

Sumber: data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel di atas, bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik.

C.Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diatas dengan menggunakan analisis data yang dipilih, maka dari itu didapatkan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan bahwa variabel upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai t_{hitung} variabel upah (X1) adalah 5,633 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal karena perbedaan upah harian antara karyawan lama dan baru yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan baru.

Implikasi teoritis penelitian ini adalah tingkat upah yang wajar dapat memungkinkan pekerja dapat memenuhi kebutuhannya secara manusiawi, sehingga ketika tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Indra,2016).

Implikasi praktis penelitian ini dengan memahami perbedaan upah, perusahaan dan pembuat kebijakan dapat merancang kebijakan upah yang sesuai untuk mempromosikan kesejahteraan karyawan dan berkelanjutan organisasi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Senja Kirana Mayang, dkk (2023) yang menemukan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas.

2. Pengaruh Bonus terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan bahwa variabel bonus memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai t_{hitung} variabel bonus (X_2) adalah 2,818 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa bonus berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal karena atasan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam pemberian bonus.

Implikasi teoritis jika jumlah produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Felicya Feronika 2019:269).

Implikasi praktis penelitian ini perusahaan untuk mempertimbangkan dan kurangnya pemberian bonus dan memastikan bahwa kebijakan kompensasi mereka mampu memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Senja Kirana Mayang, dkk (2023) yang menemukan bahwa bonus berpengaruh terhadap produktivitas.

3. Pengaruh Jam Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan bahwa variabel jam kerja

memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai t_{hitung} variabel jam kerja (X3) adalah 4,884 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal karena seringnya jam lembur secara tiba-tiba yang menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Implikasi teoritis ini penelitian dari Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini ada baiknya perusahaan jika ingin memberikan lembur atau *overtime* kepada karyawan diberi tahu minimal satu hari sebelumnya agar karyawan bisa mempersiapkan mental dan semangatnya, dengan penambahn waktu secara tiba-tiba secara sendirinya semangat kerja karyawan akan turun.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Yusniar Lubis (2018) yang menemukan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik (X4) adalah 4,965 dengan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal karena kurangnya komunikasi dan kerjasama sesama karyawan yang mengakibatkan rasa ketidaknyamanan ketika bekerja.

Implikasi teoritis ini dari Mangkunegara & Prabu (2011) lingkungan kerja non fisik adalah peraturan kerja yang dapat memengaruhi semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi pencapaian produktivitas.

Implikasi praktis dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik yang baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan membuat karyawan merasakan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Wenny Pebrianti (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas.

5. Pengaruh Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung 23,701 dengan nilai signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (H_5 diterima).

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 60,2%. Hal ini

menunjukkan variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Implikasi teoritis penelitian ini produktivitas merupakan sebuah ukuran untuk mengatur tenaga kerja dalam menghasilkan *output* (Rachmad,2016). Sedangkan implikasi praktisnya, produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera akan meningkat jika upah, bonus, jam kerja dan lingkungan kerja non fisik untuk lebih diperhatikan. Maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Senja Kirana Mayang Zachrie, dkk (2023) yang mengemukakan bahwa upah dan bonus berpengaruh terhadap produktivitas, Yusniar Lubis (2018) mengemukakan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan Wenny Pebrianti (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
2. Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
3. Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
5. Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi PT Sahabat Pangan Sejahtera diharapkan agar lebih memperhatikan upah karyawan yaitu menjelaskan kepada karyawan atau komunikasi terbuka terkait penyesuaian upah dan berikan kesempatan bagi karyawan

untuk memberikan masukan atau pertanyaan. Bonus juga harus diperhatikan, mempertimbangkan untuk meninjau kembali kebijakan bonus secara keseluruhan dan mengevaluasi kriteria yang digunakan untuk memberikan bonus. Jika perusahaan ingin memberikan lembur kepada karyawan diberitahukan minimal satu hari sebelumnya agar karyawan bisa mempersiapkan mental dan semangatnya. Dan dorong komunikasi yang dipenuhi dengan empati dan pengertian, ajarkan karyawan untuk mendengarkan dengan penuh perhatian dan merespons dengan sensitif terhadap perasaan orang lain.

2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga peneliti berharap pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam tentang Sumber Daya Manusia khususnya variabel Upah, Bonus, Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengambil objek pada sektor yang berbeda dengan populasi dan sampel yang lebih luas maksimal.