

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT Elangperdana Tyre Industry adalah salah satu produsen ban terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1996. Pabriknya terletak di Jl. Elang, Desa Sukahati, Citeureup, Bogor, dengan luas area 208,000 meter persegi. Perusahaan ini dikenal karena komitmennya terhadap kualitas tinggi, teknologi canggih, dan inovasi yang berkelanjutan dalam produksi ban.

Produk utama PT Elangperdana Tyre Industry meliputi ban pasir radial yang dirancang untuk mobil dengan performa tinggi, ban radial ringan untuk truk dengan bobot ringan, dan ban konvensional untuk truk dan bus. Produk-produk ini tidak hanya didistribusikan di pasar domestik, tetapi juga diekspor ke lebih dari 90 negara di seluruh dunia. Hal ini dimungkinkan berkat berbagai sertifikasi internasional yang telah diraih, seperti ECE, DOT, dan ISO 9001, yang menjamin kualitas dan keamanan produk.

Perusahaan ini sangat menekankan pada aspek keamanan, inovasi, kreativitas, dan orientasi terhadap pelanggan. Filosofi ini tercermin dalam setiap tahap produksi dan strategi pemasaran mereka. Mereka menggunakan teknologi dan peralatan canggih dari Eropa untuk memastikan bahwa setiap ban yang diproduksi memenuhi standar tertinggi.

Selain itu, PT Elangperdana Tyre Industry juga telah mencatat beberapa rekor, termasuk dalam MURI (Museum Rekor Dunia Indonesia) untuk produksi ban terbesar di Indonesia. Kerjasama dengan perusahaan otomotif terkemuka seperti Kia Indonesia juga menunjukkan kepercayaan yang diberikan oleh industri terhadap kualitas ban mereka. Ban OEM mereka digunakan pada model-model seperti Kia Sportage, Rio, dan Picanto.

Secara keseluruhan, PT Elangperdana Tyre Industry adalah perusahaan yang solid dan terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan pasar global. Dengan fokus pada keberlanjutan dan kualitas, mereka berkomitmen untuk terus memberikan produk terbaik kepada pelanggan mereka di seluruh dunia.

4.2 Deskripsi Data

Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai di pegawai karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry berdasarkan umur ada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 - 25 tahun	11	10,1
26 - 30 tahun	17	17,2
31 - 35 tahun	34	34,3
36 - 40 tahun	22	22,2
> 40 tahun	16	16,2
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa yang paling dominan di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah responden dengan umur 31-35 tahun sebanyak 34 orang (34,3%).

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	100	100
Perempuan	0	0

Jumlah	100	100
---------------	------------	------------

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada pegawai karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah laki-laki yaitu sebanyak 100 orang atau sebesar 100%.

3. Status Responden

Gambaran umum mengenai di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry berdasarkan status adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Responden

Status	Jumlah	Persentase (%)
Sudah menikah	95	95
Belum menikah	5	5
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah pegawai yang sudah menikah yaitu sebanyak 95 orang atau sebesar 95%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	8	8
1-3 tahun	12	12
4-6 tahun	19	19
> 6 tahun	61	61
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah pegawai dengan masa kerja > 6 tahun yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 61%.

5. Pendidikan

Gambaran umum mengenai di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	92	92
Diploma III	3	3
Strata 1	5	5
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah pegawai dengan pendidikan setingkat SMA1 yaitu sebanyak 92 orang atau sebesar 92%.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi Pegawai (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,300	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 4	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,300	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas variabel kompetensi pegawai (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompetensi pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,590 dan paling rendah 0,300. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompetensi pegawai dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengendalian Internal (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,596	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,331	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,897	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji validitas variabel pengendalian internal (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pengendalian internal. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,897 dan paling rendah 0,328. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengendalian internal dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Etos Kerja (X_3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,696	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,631	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,507	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,528	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,428	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,497	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel etos kerja (X_3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai etos kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,696 dan paling rendah 0,428. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengendalian internal dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,989	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,318	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,415	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kualitas pengadaan barang dan jasa (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kualitas pengadaan barang dan jasa. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,989 dan paling rendah 0,318. Dengan demikian seluruh item pernyataan kualitas pengadaan barang dan jasa dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Budaya Kerja Dimensi AKHLAK	0,920	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Lingkungan Kerja	0,885	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Kesejahteraan Karyawan	0,840	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Produktivitas Karyawan	0,783	0,6000-	Reliabel

		0,8000	sedang
--	--	--------	--------

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.10 nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,920 untuk variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK (X₁) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,885 untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,840 untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (X₃) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,783 untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sedang.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai	0,399	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,959	0,05	Sig > alpha	Linear
Kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan	0,283	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

1. Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai

Tabel 4.11 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai diperoleh nilai Sig sebesar $0,399 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4.11 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,959 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 4.11 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. diperoleh nilai Sig sebesar $0,283 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. Untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S). Untuk uji *kolmogorow smirnov* yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompetensi_pegawai	Pengendalian_internal	Etos_kerja	Kualitas_Pengadaan_barang_jasa
N		99	99	99	99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.9192	23.5152	24.5758	23.3535
	Std. Deviation	3.47785	3.23048	3.20424	3.29599
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.125	.126	.143
	Positive	.060	.081	.072	.080

	Negative				
Test Statistic		-.125	-.125	-.126	-.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125	.125	.126	.143
		.584 ^c	.595 ^c	.564 ^c	.302 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa berdasarkan uji *Kolmogorow Smirnov* diperoleh nilai hasil uji K-S untuk ketiga variabel > nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa sebaran data adalah normal.

4.3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
	Budaya Kerja	0.751	.197	1.191	8.905	.000
	Dimensi AKHLAK	0.702	.231	.407	3.040	.003
	Lingkungan Kerjal	0.584	.157	.154	2.145	.031
	Kesejahteraan karyawan					

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,983 + 0,751 X_1 + 0,702 X_2 + 0,584 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,983 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan karyawan, maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan adalah 6,983 satuan.

2. Koefisien Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi pegawai dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,751 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja, artinya terdapat hubungan negatif antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,702 satu satuan.
4. Koefisien Kesejahteraan karyawan, artinya terdapat hubungan positif antara Kesejahteraan karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Kesejahteraan karyawan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika Kesejahteraan karyawan naik sebesar satu satuan maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,584 satu satuan.
5. Pada hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar 0,751 merupakan hasil terbesar yang dapat meningkatkan kualitas Produktivitas Kerja Karyawan bila dibandingkan dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,702 dan Kesejahteraan karyawan sebesar 0,584.

4.3.5 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.14 Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
	Budaya Kerja Dimensi AKHLAK	0.751	.197	1.191	8.905	.000
	Lingkungan Kerja	0.702	.231	.407	3.040	.003
	Kesejahteraan karyawan	0.584	.157	.154	2.145	.031

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa:

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar 8,905 ($t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif Budaya Kerja Dimensi AKHLAK terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,040 ($t_{hitung} = 3,040 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry
3. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Kesejahteraan karyawan sebesar 2,145 ($t_{hitung} = 2,145 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,031 yang berarti bahwa ada pengaruh positif Kesejahteraan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry

4.3.6 Uji F

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1578.116	3	789.058	91.013	.000 ^b
	Residual	580.870	85	8.670		
	Total	2158.986	88			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Dimensi AKHLAKi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan karyawan

Pada *output* ANOVA (*analysis of variance*) Tabel 4.22 terlihat nilai F_{hitung} yaitu 91,013. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 8,5494 maka $F_{hitung} = 91,013 > F_{tabel} = 8,5494$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry diterima. Variabel *entered remove* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya ketiga variabel bebas dapat masuk ke dalam perhitungan regresi berganda.

4.3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model.

Tabel 4.16 Koefisien Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.723	2.94444

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Dimensi AKHLAKi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,731 \times 100\% = 73,1\%$ yang artinya besarnya pengaruh Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry adalah sebesar 73,1% sedangkan selebihnya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar 8,905 ($t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompetensi pegawai terhadap Produktivitas Pegawai di PT ElangPerdana Tyre Industry. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM bahwa pengelolaan SDM dapat mempengaruhi nilai sebuah organisasi. SDM sebagai penggerak organisasi harus mampu (kompeten) dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

Produktivitas Pegawai menjadi kegiatan yang krusial tidak hanya bagi kinerja perusahaan, namun juga bagi kepuasan konsumen. Produktivitas Pegawai menjadi kegiatan yang krusial tidak hanya bagi kinerja perusahaan, namun juga bagi kepuasan konsumen. Ketika pegawai bekerja dengan efisien dan efektif, mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini tidak hanya meningkatkan output perusahaan tetapi juga memastikan bahwa produk atau layanan yang diberikan kepada konsumen memenuhi standar kualitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif

terhadap kebutuhan konsumen, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan loyalitas konsumen.

Selanjutnya, pegawai yang produktif biasanya menunjukkan tingkat kebahagiaan dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa diberdayakan dan didukung untuk bekerja secara efisien, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kepuasan pegawai ini berkontribusi secara langsung pada kualitas interaksi mereka dengan konsumen, menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih positif dan memperkuat hubungan jangka panjang antara perusahaan dan konsumen.

Di sisi lain, peningkatan produktivitas pegawai juga dapat mengarah pada penghematan biaya operasional bagi perusahaan. Proses kerja yang efisien mengurangi waktu yang terbuang dan penggunaan sumber daya yang tidak efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya yang dihemat ke area lain yang membutuhkan, seperti pengembangan produk baru atau peningkatan layanan pelanggan. Pengelolaan sumber daya yang lebih baik ini tidak hanya meningkatkan margin keuntungan perusahaan tetapi juga memungkinkan mereka untuk memberikan nilai tambah yang lebih besar kepada konsumen.

Lebih jauh lagi, perusahaan yang fokus pada peningkatan produktivitas pegawai sering kali menarik perhatian talenta terbaik di pasar kerja. Pegawai potensial yang melihat perusahaan dengan reputasi baik dalam pengelolaan produktivitas dan kesejahteraan karyawan cenderung lebih tertarik untuk bergabung. Hal ini menciptakan siklus positif di mana perusahaan terus meningkatkan kualitas tenaga kerjanya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan konsumen lebih lanjut. Dengan demikian, investasi dalam produktivitas pegawai adalah strategi yang tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk keberlanjutan jangka panjang.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pengendalian internal sebesar 3,040 ($t_{hitung} = 3,040 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh positif pengendalian internal terhadap produktivitas karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang baik dan efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Dengan pengendalian internal yang kuat, perusahaan dapat memastikan bahwa prosedur operasional diikuti dengan benar, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja.

Pengendalian internal yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir. Hal ini memberikan kejelasan bagi karyawan mengenai tanggung jawab mereka dan standar kerja yang harus dipenuhi. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang terkontrol dan terstruktur, mereka cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi risiko kecurangan dan penyimpangan, yang pada akhirnya juga berdampak positif pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Lebih jauh lagi, hasil ini memperkuat pentingnya peran manajemen dalam mengimplementasikan dan memantau sistem pengendalian internal secara berkelanjutan. Manajemen perlu memastikan bahwa pengendalian internal tidak hanya diterapkan di atas kertas, tetapi juga diimplementasikan secara nyata dalam praktik sehari-hari. Dengan melakukan audit internal secara rutin dan memberikan pelatihan kepada karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa pengendalian internal tetap efektif dan terus beradaptasi dengan perubahan operasional. Dengan

demikian, PT ElangPerdana Tyre Industry dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang baik bukan hanya sekadar alat untuk kepatuhan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam sistem pengendalian internal yang kuat untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal dan memastikan kepuasan serta loyalitas karyawan. Dengan pengendalian internal yang efektif, PT ElangPerdana Tyre Industry dapat terus bersaing di pasar global dengan efisiensi operasional dan produktivitas yang tinggi.

4.4.3 Pengaruh Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Kesejahteraan karyawan sebesar 2,145 ($t_{hitung} = 2,145 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,031 yang berarti bahwa ada pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap Produktivitas Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry. Hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa produktif mereka dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa sejahtera, baik secara finansial, sosial, maupun kesehatan, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, yang akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

Kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek seperti kompensasi yang adil, tunjangan kesehatan, lingkungan kerja yang aman, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika perusahaan memastikan bahwa aspek-aspek ini dipenuhi, karyawan merasa dihargai dan didukung. Rasa dihargai ini meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih cenderung memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian, investasi dalam kesejahteraan karyawan bukan hanya

meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif.

Lebih lanjut, hasil ini menggarisbawahi pentingnya manajemen untuk terus memantau dan menilai program kesejahteraan karyawan. Penilaian berkala terhadap kebutuhan dan kepuasan karyawan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan. Misalnya, menawarkan program pelatihan dan pengembangan, memberikan fasilitas kesehatan yang memadai, atau merancang skema kompensasi yang kompetitif. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat menyesuaikan program kesejahteraan mereka untuk lebih efektif memenuhi kebutuhan karyawan dan mendukung peningkatan produktivitas jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah faktor krusial dalam mencapai kinerja optimal di PT ElangPerdana Tyre Industry. Dengan memberikan perhatian yang lebih pada kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memotivasi. Hasil ini memberikan dasar yang kuat bagi manajemen untuk terus mengembangkan dan memperbarui kebijakan kesejahteraan mereka, memastikan bahwa karyawan tetap menjadi aset berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4.4.4 Pengaruh Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terlihat nilai F_{hitung} yaitu 91,013. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 8,5494 maka $F_{hitung} = 91,013 > F_{tabel} = 8,5494$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara 4.4.4 Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry.

Hasil ini menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam budaya kerja, kualitas lingkungan kerja yang kondusif, serta kesejahteraan karyawan yang terjamin, secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai etis seperti amanah, kompetensi, harmonis, loyalitas, adaptif, dan kolaboratif (AKHLAK) menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam suatu lingkungan kerja yang sehat dan adil, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan penuh semangat dan produktif.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung keseimbangan kerja-kehidupan sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Dengan fasilitas yang memadai dan lingkungan yang positif, karyawan dapat bekerja tanpa hambatan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka.

Kesejahteraan karyawan juga memainkan peran krusial dalam mendorong produktivitas. Program kesejahteraan yang komprehensif, seperti tunjangan kesehatan, program pengembangan karir, dan insentif finansial, dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa sejahtera dan diperhatikan, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kombinasi dari budaya kerja yang kuat, lingkungan kerja yang baik, dan kesejahteraan karyawan yang terjamin, semuanya berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry.

Penemuan ini tidak hanya menambah literatur yang ada tetapi juga memberikan panduan praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan budaya kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian,

perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

4.5 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang dapat membantu karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry dalam:

1. Peningkatan Budaya Kerja Dimensi AKHLAK
 - a.Amanah: Meningkatkan kepercayaan dan transparansi dalam komunikasi antar karyawan dan manajemen. Dengan memastikan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas tugas mereka, ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih andal dan profesional.
 - b.Kompetensi: Memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
 - c.Harmonis: Mempromosikan kerjasama dan saling pengertian antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan suportif.
 - d.Loyalitas: Mengembangkan program penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang menunjukkan dedikasi dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.
 - e.Adaptif: Membudayakan fleksibilitas dan keterbukaan terhadap perubahan untuk memastikan perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika pasar.
 - f.Kolaboratif: Mendorong kerja sama tim dan penciptaan jaringan internal untuk meningkatkan sinergi dan produktivitas.
2. Peningkatan Lingkungan Kerja
 - a.Kenyamanan Fisik: Menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan, seperti ruang istirahat yang nyaman, pencahayaan yang baik, dan ventilasi yang memadai.

- b.Keamanan: Memastikan bahwa tempat kerja aman dan bebas dari bahaya dengan menerapkan standar keselamatan kerja yang ketat dan melakukan inspeksi rutin.
 - c. Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Mendorong fleksibilitas dalam jam kerja dan menyediakan program kesejahteraan untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka.
 - d. Dukungan Psikologis: Menyediakan akses ke layanan konseling dan dukungan mental untuk membantu karyawan mengelola stres dan masalah pribadi.
 - e. Kebersihan dan Higienitas: Memastikan tempat kerja selalu bersih dan higienis untuk mencegah penyebaran penyakit dan menjaga kesehatan karyawan.
3. PeningkatanKesejahteraan karyawan
- a.Program Kesejahteraan: Perusahaan dapat mengimplementasikan program kesejahteraan yang komprehensif, seperti asuransi kesehatan, fasilitas olahraga, dan program kesejahteraan mental. Langkah ini akan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.
 - b.Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Mendorong fleksibilitas dalam jam kerja dan memberikan opsi kerja jarak jauh atau kerja hybrid untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.
 - c.Penghargaan dan Pengakuan: Mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil untuk merayakan pencapaian karyawan. Ini bisa berupa bonus, penghargaan karyawan bulanan, atau pengakuan publik. Langkah ini akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
4. Produktivitas Karyawan

- a. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan berkelanjutan dan program pengembangan keterampilan untuk karyawan agar mereka dapat meningkatkan kompetensi dan efisiensi kerja. Investasi ini akan memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan.
- b. Lingkungan Kerja yang Mendukung: Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dengan fasilitas yang memadai. Kondisi kerja yang baik akan memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan produktif.
- c. Pengendalian Internal: Menerapkan pengendalian internal yang efektif untuk memastikan proses operasional berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar perusahaan. Pengendalian ini akan meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja.