

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, landasan teori, dan studi empirik dari penelitian terdahulu dapat diungkapkan temuan penelitian berdasarkan fakta di objek penelitian. Hasil kajian dari tahapan pengujian penelitian menjelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut :

5.1. Pengaruh *Teamwork* terhadap produktivitas

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dengan nilai P (P value) sebesar $0,000 < 0,05$ ($\leq 0,05$), dengan kesimpulan menerima hipotesis 1. Bahwa kebijakan perusahaan tentang standar kerja *teamwork* diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan. Dengan standar kerja tim, persepsi karyawan merasa memiliki beban bersama-sama sehingga beban kerja akan terasa lebih ringan dibandingkan dengan secara individu. Dalam mencapai tujuan bersama kerja tim menjalankan pekerjaan sesuai dengan sistem yang telah ditentukan sehingga dapat bekerja secara efektif bersama-sama, dapat membuat perubahan untuk mencapai tujuan, mengatasi kendala, memecahkan masalah dan melaksanakan perbaikan. Karyawan dengan kerja tim dalam menyelesaikan masalah, para anggota berbagi ide atau memberikan saran mengenai

bagaimana proses dan metode kerja dapat ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Kondisi tersebut merupakan salah satu motivasi agar bekerja dalam sebuah tim lebih produktif. Pernyataan ini relevan dengan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, karena indikator dengan jawaban tertinggi adalah bisa bekerjasama dan dapat membangun semangat berkelompok.

5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap produktivitas.

Dengan diterimanya hipotesis 2 dapat diartikan bahwa manajemen selama ini telah melakukan kebijakan yang dapat diterima oleh karyawan dengan nilai P (P value) sebesar $0,036 < 0,05$ ($\leq 0,05$). Pernyataan ini relevan dengan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan bahwa range jawaban sebagian besar diangka 4 dan 5 yang artinya setuju dan sangat setuju atas pernyataan dimana sedikit memberikan gambaran bahwa produktivitas karyawan akan meningkat seiring juga dengan peningkatan kualitas hasil kerja, dikarenakan karyawan merasa puas atas pekerjaan, sehingga menimbulkan hubungan yang baik sesama rekan kerja ataupun atasan, rasa suka terhadap kondisi perusahaan dan pekerjaan itu sendiri serta merasa aman dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Hal ini memberikan gambaran bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan yang menyangkut rasa puas karyawan telah diterima dengan baik.

Վեցեր թայր:

Կորիթեան-կորիթեան Բուրջարան լաւի առն սոճիքու առն Բուրջ Կալաւան Ելար զիւրաւա
սան զիւրաւ ալեալիկան թիւնիւն Բեքեւան: Ի՞նչ ինչ աւարտիւն ճամբան թարա
սան: առն շիւք Երթոճի կուզի՞ Բուրջարան զոս Բեքեւան ինչ ճուրի ճուր աւարտ
Բեքեւան: ճուրիւն աւարտիկան իւրաւան լաւի թայր ճաւառ Ելար Կալա ճաւառ
Վեցեր Բեքեւան կուզիւն թայր Կալա զիւրաւան Կալաւան աւարտ Բուրջ սոճ թիւ
աւարտիկան ճամբան թարա Բուրջարան Կալաւան թիւն աւարտիկան ճուրիւն ինչ
զիւրաւա 4 զոս 2 լաւի սոճիւն ճուրի զոս ճաւառ ճուրի սոճ Բուրջարան զիւրաւա ճուրի
Երթոճի Երթոճի կուզիւն լաւի զիւրաւան թարա Կալա ճաւառ ճաւառ Երթոճի թար
Կալա ճաւառ 0.039<0.02 (<0.02): Բուրջարան ինչ Ելար Վեցեր թայր ճաւառ
Ելար աւարտիկան կորիթեան լաւի զոս զիւրաւա զոս Կալաւան Վեցեր սոճ Բ (Բ

Վեցեր զիւրաւա թիւնիւն 2 զոս զիւրաւան թարա աւարտիկան ճաւառ ինչ

2.3. Երթոճի Կալա Երթոճի Բուրջարան:

Բեքեւան զոս զոս աւարտիկան ճաւառի Բեքեւան:

Կուզիւն լաւի զիւրաւան Կալա ինչիւն Վեցեր ճաւառ Ելար Երթոճի սոճիւն թար
Ելար Բուրջարան: Բուրջարան ինչ Ելար Վեցեր թայր ճաւառ Երթոճի Երթոճի

Կուզիւն Երթոճի աւարտիկան ճաւառ ճաւառ սոճիւն ճաւառ Բեքեւան զիւրաւա
Բուրջարան:

Բեքեւան Բուրջ զոս աւարտ Կալա զոս զիւրաւան ճաւառի զոս աւարտիկան

5.3. Pengaruh Loyalitas terhadap produktivitas.

Dengan diterimanya hipotesis 3, dapat diartikan bahwa manajemen selama ini telah melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh karyawan dengan bukti bahwa nilai P (P value) sebesar $0,001 < 0,05$ ($\leq 0,05$). Disimpulkan bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan yang ada, dapat diterima dengan baik oleh karyawan sehingga dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan walaupun status karyawan adalah karyawan outsourcing. Apabila dilihat dari fasilitas yang diberikan, perberlakuan aturan perusahaan, dan memberikan kesempatan yang sama untuk dapat menunjukkan keahlian dalam bekerja, kebijakan tersebut diberlakukan terhadap semua karyawan yang bekerja di PT. Sekar Bumi Tbk.. Pernyataan ini relevan dengan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan bahwa range jawaban sebagian besar diangka 4 dan 5 yang artinya setuju dan sangat setuju atas pernyataan, dimana sedikit memberikan gambaran bahwa karyawan merasa tidak terbebani dengan aturan yang berlaku, berorientasi jujur dalam pekerjaan.

5.4. Pengaruh *teamwork*, loyalitas, kepuasan kerja terhadap produktivitas.

Diterimanya hipotesis 4, Dari hasil analisis yang ditunjukkan bahwa ketiga variabel (*Teamwork*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dengan diketahui $Y=69,31\%$, dengan nilai korelasi terbesar adalah variabel *teamwork*. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat 30,69 % variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini yang mempunyai hubungan terhadap variabel produktivitas.