

ANALISIS PENGARUH HAK CUTI, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ZIEKA PUTRA UTAMA

Desika Andriani¹, Arif Nur Apriyanto²
STIE Bhakti Pembangunan
Desika.bhakti@gmail.com¹, arifnrap95@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine the analysis of the influence of leave rights, employee empowerment and work stress on employee productivity at PT Zieka Putra Utama, both partially and simultaneously. The data used in this research includes testing the validity of the variables Leave Rights, Employee Empowerment, and Work Stress on Employee Productivity where the calculated r is greater than the table r of 0.2542. From the results of the reliability test using the Cronbach Alpha formula, there are results with r alpha values > 0.6 , namely r alpha Leave Rights (0.869), Employee Empowerment (0.829), Work Stress (0.822), Employee Productivity (0.884). The results of multiple linear regression analysis in this research are $Y = 2.476 + 0.311 (X_1) + 0.311 (X_2) + 0.316 (X_3)$ while the coefficient of determination (R^2) is 0.645 or 64.5%, which means that Leave Rights, Employee Empowerment, and Job Stress on Employee Productivity explains the variation in Employee Productivity by 64.5%. The t test and F test show a significant effect both partially and simultaneously with the t test results from Leave Rights t calculated greater than t table ($3.003 > 2.00324$) from Employee Empowerment t calculated greater than t table ($2.956 > 2.00324$), from Job Stress the calculated t is greater than the t table ($2.258 > 2.00324$) while the F test shows the calculated F value is $36.801 > F$ table 2.77 with a significance level of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that the variables: Leave Rights, Employee Empowerment, and Work Stress, Employee Productivity at PT Zieka Putra Utama have a positive and significant effect on Employee Productivity, both partially and simultaneously.

Keywords: Leave Rights, Employee Empowerment, Work Stress, Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Analisis Pengaruh Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Zieka Putra Utama baik secara parsial maupun simultan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas variabel Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dimana r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2542. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* terdapat hasil dari nilai r alpha $> 0,6$ yakni r alpha Hak Cuti (0,869), Pemberdayaan Karyawan (0,829), Stres Kerja (0,822), Produktivitas Karyawan (0,884). Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yakni $Y = 2,476 + 0,311 (X_1) + 0,311 (X_2) + 0,316 (X_3)$ sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,645 atau 64,5% yang artinya bahwa Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan

sebesar 64,5%. Uji t dan uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dengan hasil uji t dari Hak Cuti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,003 > 2,00324$) dari Pemberdayaan Karyawan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,956 > 2,00324$), dari Stres Kerja t hitung lebih besar dari t tabel ($2,258 > 2,00324$) sedangkan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $36,801 > F$ tabel 2,77 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bahwa Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja Produktivitas Karyawan terhadap PT Zieka Putra Utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan.

INTRODUKSI

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. dalam pendekatan perusahaan dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa perusahaan untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan perusahaan. Suatu perusahaan di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada karyawannya serta jasa lainnya yang bemutu.

Salah satu bentuk pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah dalam bentuk cuti. Tenaga kerja atau pekerja menurut ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu mealkukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja adalah faktor produksi utama yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan faktor modal. Tiga hal tersebut dapat diartikan demikian, sebab walaupun suatu negara mempunyai sumber daya alam dan modal yang sangat masif, dia tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksinya. Kualitas tenaga kerja juga harus diimbangi dengan kesejahteraan dari tenaga kerja tersebut. Faktor mengenai peningkatan kesejahteraan tersebut erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak yang sepatutnya diperoleh oleh tenaga kerja, salah satunya adalah hak cuti.

Definisi cuti menurut Emely Swanson dan Beth J. Harpaz dari Associated Press yang mengatakan Cuti adalah pergi atau meninggalkan pekerjaan sehari - hari tetapi tetap memegang statusnya sebagai karyawan atau bepergian atau berjalan - jalan, biasanya bertujuan untuk rekreasi atau berturis.

Adapun bentuk pelayanan lain yang diberikan perusahaan untuk mendorong semangat kerja para karyawan adalah dalam bentuk pemberdayaan karyawan. Abdullah et al dalam Parmin (2023) menyatakan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka

dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Prabawa & Supratha 2018).

Adapun manfaat Pemberdayaan karyawan bagi Produktivitas karyawan yang terlihat pada PT Zieka Putra Utama adalah, karyawan dapat membuat keputusan dengan baik dalam bekerja, kinerjanya lebih terkontrol dan teratur, memiliki efisiensi dalam proses produksi, dan karyawan terlihat juga lebih termotivasi kerjanya karena mereka merasa lebih memiliki nilai di dalam perusahaan karena merasa diperhatikan, dihargai dan diberdayakan dengan baik.

Dalam Priansa dalam Andriani et al. (2023) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak beranekaragam bagi setiap individu. Yang Dalam Hamali (2016) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Dari yang terlihat di PT Zieka Putra Utama, ada karyawan yang terlihat dan memiliki ciri-ciri fisik sedang mengalami kelelahan dan stres dalam bekerja, beberapa ciri fisik yang secara kasat mata dapat terlihat pada karyawan yang sedang mengalami Stres dalam bekerja yaitu, kelelahan, banyak mengeluh, dan bermalas-malasan sehingga mengganggu proses produktivitas pada PT Zieka Putra Utama.

Lalu adapun hubungan antar ketiga variabel yang diteliti di atas adalah dengan variabel Produktivitas. Menurut Schermerharn dalam Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit et al. (2017) dalam Rahakbauw et al. (2023) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

TINJAUAN LITERASI

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang

yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka Panjang.

Menurut Kasmir dalam Tukidi et al. (2024), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Hak Cuti

Menurut Wahjono (2015:182) terdapat 8 hak dasar pekerja atau yang berhubungan dengan warga negara atau orang dalam hal pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

- a) Hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak bermakna negara memberi kebebasan kepada setiap orang untuk memperoleh, memilih pekerjaan yang sesuai dengan hasrat dan keinginan pribadinya. Termasuk dalam hak ini adalah hak untuk melamar pekerjaan baru, hak untuk keluar dari pekerjaan lama, dan ke perusahaan atau pekerjaan lain.
- b) Hak atas jaminan sosial dan hak mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) artinya setiap orang sudah mendapatkan pekerjaan berhak untuk memperoleh jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, dan kematian. Biaya yang timbul atas jaminan sosial tersebut adalah dipikul oleh majikan dengan memperhatikan gaji atau upah pekerja.
- c) Hak atas mendapatkan upah/gaji yang layak yang berpatutan, berarti setiap pekerja mendapatkan gaji/upah yang memungkinkan pekerja hidup secaralayah atas makanan/minuman, perumahan, pakaian, Pendidikan anak, keperluan berlibur, dan kebutu pekerja. dan hidup layak lainnya sebagai pekerja.
- d) Hak atas jam kerja, istirahat, cuti dan libur, artinya a setiap orang yang bekerja berhak atas jam kerja yang layak, yaitu 40 jam seminggu (8 jam sehari untuk 5 hari kerja dalam seminggu), istirahat 1 jam sehari (untuk makan, salat, dan rehat lainnya), cuti dalam 25 hari kerja setahun, dan libur sesuai dengan 5) libur umum yang ditetapkan pemerintah.
- e) Hak untuk membuat perjanjian kerja, maknanya setiap orang yang bekerja berhak untuk membuat perjanjian kerja dengan majikan atau perusahaan dan menandatangani bersama majikan sebelum memulai masa kerja. Pekerja memp unyai hak untuk menerima atau menolak jenis atau spesifikasi pekerjaan yang sekiranya tidak mampu untuk mengerjakannya dengan baik dan benar di depan sebelum masa kerja.
- f) Hak untuk mogok, artinya hak bagi karyawan untuk tidak bekerja pada jam kerja karena tuntutananya belum dipenuhi oleh majikan atau perusahaan. Pemogokan yang dilakukan pekerja itu tidak boleh mendapat sanksi atau konsenkuensi lainnya. Seperti pemotongan gaji, penskorsan, bahkan pemecatan.

- g) Hak khusus untuk pekerja perempuan, artinya hak-hak yang melindungi perempuan dengan segala kodratnya, seperti datang bulan, hamil, melahirkan, dan menyusui. Perempuan setidaknya berhak atas cuti bulanan 2 hari yang boleh diambil saat datang bulan (haid), cuti melahirkan dan menyusui selama 3 bulan dengan maksud agar karyawan perempuan mempunyai waktu yang cukup untuk menjaga kesehatan dirinya dan anaknya yang baru dilahirkannya untuk mendapatkan Air Susu Ibu (ASI).
- h) Hak dilindungi dari pemutusan hubungan kerja atau Pemecatan, artinya setiap pekerja mendapat perlindungan atas PHK dan pemecatan dari majikan atau perusahaan atas sebab apa pun termasuk melakukan pemogokan, sepanjang tidak melakukan perbuatan kejahatan dan kriminal.

Pemberdayaan Karyawan

Menurut Yasothai et al. dalam Albiansyah et al. (2023) pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang kepada individu untuk berfikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan serta mengendalikan pekerjaan secara mandiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan fleksibilitas atas pekerjaannya sendiri. Wibowo (2016:351) berpendapat dengan pemberdayaan akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan rasa tanggung jawab karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti pemberdayaan karyawan yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahiri (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) "Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan".

Produktivitas karyawan

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit et. al. (2017) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk

memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Produktivitas ialah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak beberapa faktor, sebagai contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan lingkungan kerja karyawan.

METODOLOGI

Data primer

Sumber data primer adalah merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sugiyono dalam Rawi Dandono et al. (2024) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung. Dalam penelitian ini data primer didapat dari objek penelitian dengan memberikan angket kuesioner tentang hak cuti, pemberdayaan karyawan dan tingkat stress kerja karyawan pada PT Zieka Putra Utama.

Uji Analisis data

Menurut Moleong dalam Yamin et al. (2024) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Ketepatan dan keakuratan data yang terkumpul sangat diperlukan, namun tidak dapat pula dipungkiri bahwa sumber informasi yang berbeda akan memberikan informasi yang berbeda pula. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga fisik dan pikiran sendiri. Selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengonfirmasikan teori. Desain penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen (hak cuti, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas karyawan) terhadap karyawan PT Zieka Putra Utama Cengkareng.

Metode pengumpulan dan pemilihan data

Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam Yamin et al. (2023) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Populasi dan sampel

Populasi menurut Sugiyono (2022:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Zieka Putra Utama Cengkareng Kota Jakarta Barat dengan jumlah populasi 60 orang karyawan (58 karyawan pengisian, 2 karyawan *gate keeper*).

Menurut Sugiyono dalam Rawi Dandono & Jesslyne (2023) menjelaskan definisi sampel adalah sebagai berikut Sampel adalah jumlah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian diketahui bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh Menurut (Sugiyono 2018 : 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa peneliti mengambil sampel dari seluruh populasi yaitu 60 orang karyawan PT Zieka Putra Utama Cengkareng Kota Jakarta Barat.

HASIL

Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018: 19) statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi. Analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing- masing variabel.

Hasil Uji Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hak Cuti (X1)	60	30	50	37.52	5.525
Pemberdayaan Karyawan (X2)	60	27	46	36.28	4.334
Stress Kerja (X3)	60	29	50	37.22	4.805
Produktivitas Karyawan (Y)	60	30	47	37.22	4.923
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Hasil Pengelolaan data dari SPSS versi 25

Uji Validitas

Penentuan suatu variabel valid atau tidak dilakukan dengan menggunakan *person correlation* dengan bantuan SPSS, menentukan valid atau tidaknya adalah jika nilai yang diperoleh dari kuesioner kurang dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS, untuk uji sampel sebanyak n = 60 sebagai berikut:

Hasil Validitas dari Empat Variabel

No	R Hitung				R Tabel	Keterangan
	Hak Cuti (X1)	Pemberdayaan Karyawan (X2)	Stress Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)		
1	0,830	0,664	0,564	0,659	0,2542	Valid

2	0,785	0,688	0,676	0,686	0,2542	Valid
3	0,775	0,757	0,470	0,712	0,2542	Valid
4	0,791	0,763	0,580	0,728	0,2542	Valid
5	0,633	0,543	0,497	0,708	0,2542	Valid
6	0,750	0,714	0,649	0,811	0,2542	Valid
7	0,678	0,654	0,673	0,698	0,2542	Valid
8	0,420	0,475	0,642	0,702	0,2542	Valid
9	0,681	0,717	0,744	0,589	0,2542	Valid
10	0,449	0,319	0,679	0,702	0,2542	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data dari SPSS versi 25

Tampak bahwa hasil uji validitas pada empat variabel adalah valid karena nilai-nilai dari korelasi (*corrected Item Total Correlation*) berada di R_{tabel} . Maka ke empat puluh pertanyaan dinyatakan valid semua.

Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas pada keempat variabel yaitu Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, maka diadakan uji reliabilitas dengan menggunakan *Koefisien Alpha* atau *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 sebagai patokan. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dinilai reliabel.

Hasil Reliabilitas dari Empat variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
1	Hak Cuti	0,869	> 0,6	Reliabel
2	Pemberdayaan Karyawan	0,829	> 0,6	Reliabel
3	Stress Kerja	0,822	> 0,6	Reliabel
4	Produktivitas Karyawan	0,884	> 0,6	Reliabel

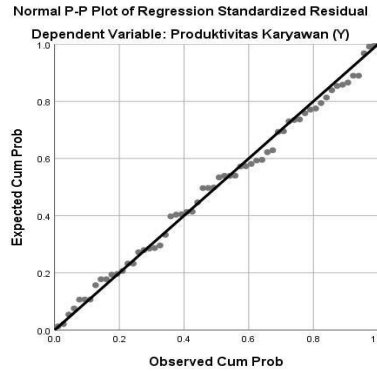
Sumber: Hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel pengujian realibilitas dengan menggunakan SPSS versi 25.0 dengan *Cronbach's Alpha* untuk variabel Hak Cuti sebesar 0,869, untuk Pemberdayaan Karyawan sebesar 0,829, untuk Stres Kerja sebesar 0,822, dan untuk Produktivitas Karyawan sebesar 0,884. Keempat nilai yang ada >0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dikatakan realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas



Sumber:

Hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa titik-titik data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah terdistribus normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independent dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikorelinearitas adalah *tolerance* < 0,1 atau sama dengan VIF > 10. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi.

Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics

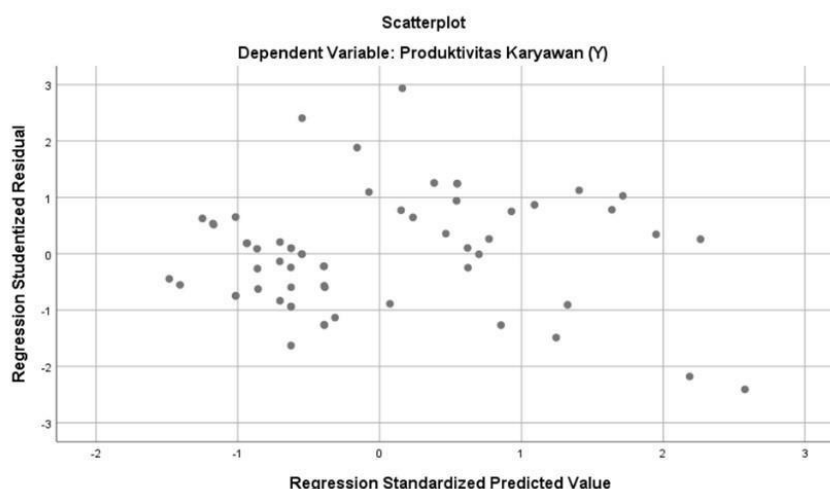
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)
Sumber: Hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Dari tabel maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance >0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. Hal ini berarti ketiga variabel dependen tersebut tidak terdapat multikolinearitas maka dapat digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan PT Zeika Putra Utama.

Uji Heteroskedastisitas

Model		Tolerance	VIF	Hasil Uji
1	Hak Cuti (X ₁)	.446	2.240	
	Pemberdayaan Karyawan (X ₂)	.539	1.856	
	Stress Kerja (X ₃)	.321	3.112	

Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menguji *durbin Watson* dengan membandingkan nilai *durbin Watson* (dW) dengan nilai *durbin Watson* tabel, yaitu batas atas (dU) dengan batas bawah (dL).

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.663	.645	2.932	2.093

a) Predic

tors: (Constant), Stress Kerja (X₃), Pemberdayaan Karyawan (X₂), Hak Cuti (X₁)

b) Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y) Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS versi 25

Diketahui:

DW = 2,093 dU = 1,6889 (batas atas durbin watson)

n = 60 (jumlah sampel) dL = 1,4797 (batas bawah durbin watson) k = 3 (variabel independen) $4 - dU = 2,3111$ $dU < DW < 4 - Du = 1,6889 < 2,093 < 2,3111$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.476	3.444		.719	.475
	Hak Cuti (X1)	.311	.103	.349	3.008	.004
	Pemberdayaan Karyawan (X2)	.311	.120	.274	2.596	.012
	Stress Kerja (X3)	.316	.140	.309	2.258	.028

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y) Sumber; Hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,476 + 0,311X1 + 0,311X2 + 0,316X3$$

- 1.) Konstanta (a) sebesar 2,476 artinya, jika Hak Cuti (X1), Pemberdayaan Karyawan (X2), dan Stres Kerja (X3) sama dengan nol atau kostanta maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 2,476.
- 2.) Koefisien variabel Hak Cuti (X1) sebesar 1, maka tingkat Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,311 satuan.
- 3.) Koefisien variabel Pemberdayaan Karyawan (X2) sebesar 1, maka tingkat Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meingkat sebesar 0,311 satuan.
- 4.) Koefisien variabel Stres Kerja (X3) sebesar 1, maka tingkat Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meingkat sebesar 0,316 satuan.

Koefisien Korelasi (r)

Hasil Koefisien Korelasi Correlations

		Hak Cuti (X1)	Pemberdayaa n Karyawan (X2)	Stress Kerja	Produktivitas Karyawan (Y)
Hak Cuti (X1)	Pearson Correlation	1	.501**	.744**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

	N	60	60	60	60	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: Hasil Pengelolaaan Data SPSS versi 25
Pemberdayaa n Karyawan	Pearson Correlatio	.501**	1	.679**	.659**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	
	N	60	60	60	60	
Stress Kerja (X3)	Pearson Correlation	.744**	.679**	1	.755**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	
	N	60	60	60	60	
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlatio	.716**	.659**	.755**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		
	N	60	60	60	60	

Dari tabel dapat disimpulkan:

- 1) Besarnya korelasi antara Hak Cuti dan Produktivitas Karyawan didapatkan hasil sebesar 0,716. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatnya pengaruh Hak Cuti, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT Zeika Putra Utama.
- 2) Besarnya korelasi antara Pemberdayaan Karyawan dan Produktivitas Karyawan didapatkan hasil sebesar 0,659. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatkan pengaruh Pemberdayaan Karyawan, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT Zieka Putra Utama.
- 3) Besarnya korelasi antara Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan didapatkan hasil sebesar 0,755. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatkan pengaruh Stres Kerja, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT Zieka Putra Utama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.663	.645	2.932

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), Pemberdayaan Karyawan (X2), Hak Cuti (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Dari hasil tabel dapat disimpulkan *adjusted R²* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,645 atau 64,5%. Artinya 64,5% Produktivitas Karyawan dipengaruhi ketiga variabel bebas (Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja). Sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individu (Uji t)

Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.476	3.444		.719	.475
	Hak Cuti (X ₁)	.311	.103	.349	3.008	.004
	Pemberdayaan Karvawan (X ₂)	.311	.120	.274	2.596	.012
	Stress Kerja (X ₃)	.316	.140	.309	2.258	.028

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)
Sumber: hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Dalam menentukan t_{tabel} dapat dilihat dengan signifikasi $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $60 - 4 = 56$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel). Hasil perolehan untuk t_{tabel} adalah sebesar 2,00324. Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel Hak Cuti (X₁) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,008 dan t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,008 > 2,00324$). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Hak Cuti (X₁) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,004 berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) atau signifikansi 0,004 H_{01} ditolak H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hak Cuti (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Zieka Putra Utama.
- 2) Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan (X₂) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,596 dan t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,596 > 2,00324$). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Pemberdayaan Karyawan (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,012 berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$) atau signifikansi 0,012 H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Zieka Putra Utama.
- 3) Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X₃) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,258 dan t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,258 > 2,00324$). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Stres Kerja (X₃) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,028 berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$) atau signifikansi 0,028 H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Zieka Putra Utama.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

		Hasil Uji F ANOVA ^a				
Model		Sum of Square	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	948.87	3	316.29	36.80	.000 ^b
	Residual	481.30	56	8.595		
	Total	1430.18	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), Pemberdayaan Karyawan (X2), Hak Cuti (X1) Sumber: hasil pengelolaan Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} 36,801 > F_{tabel} 2,77$ dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat sehingga hipotesis yang diajukan yaitu Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, Stress Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Zieka Putra utama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis statistik terhadap data penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, Stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} sebesar $3,008 > t_{tabel} 2,00324$ dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel Hak Cuti terhadap Produktivitas Karyawan.
- 2) Nilai t_{hitung} sebesar $2,596 > t_{tabel} 2,00324$ dan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan.
- 3) Nilai t_{hitung} sebesar $2,258 > t_{tabel} 2,00324$ dan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
- 4) Variabel Hak Cuti (X₁), Pemberdayaan Karyawan (X₂), Stress Kerja (X₃) memiliki F_{hitung} sebesar $36,801 > F_{tabel} 2,77$, maka menerima H_a dan Menolak H_o . Artinya statistik membuktikan bahwa Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan kesehatan dan hak cuti karyawan.
- 2) Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja baik agar karyawan tersebut dapat termotivasi dan diharapkan akan menjadi panutan kepada karyawan lainnya. Dengan adanya peningkatan motivasi diharapkan pula akan mengurangi stress kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan, kemampuan karyawan ditingkatkan dalam pemecahan masalah (*problem solving*) dan memahami perasaan serta situasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Albiansyah, Salsyadila, & STIE Bhakti Pembangunan, D. (2023). ANALISIS PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MOBIL MITSUBISHI XPANDER PADA PT BATAVIA BINTANG BERLIAN CIPONDOH KOTA TANGERANG. MRB, 1(1).
- Andriani, D., Arya Wardana, M., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEBUN SEHAT JSR. MRB, 1(1).
- Bukit, B. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Cetakan Ke).
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Parmin, Y. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK. MRB, 1(1).

- Rahakbauw, O. D., Setiawan, H. N., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DC TANGERANG 2 BITUNG KABUPATEN TANGERANG. MRB, 1(1).
- Rawi Dandono, Y., & Jesslyne. (2023). ANALISA PENGARUH CURRENT RATIO (CR), NET PROFIT MARGIN (NPM), DEBT TO EQUITY RATIO (DER) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. MRB, 1(1).
- Rawi Dandono, Y., Nabilah, R., & STIE Bhakti Pembangunan, D. (2024). (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. MRB, 1(2).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tukidi, Adhani, I., Maulida Antika, R., & Bhakti Pembangunan, S. (2024). Pengaruh Content Marketing Tiktok Affiliate, Live Streaming dan Diskon Harga di Tiktok Shop Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare (Studi Kasus di Jakarta Selatan). MRB, 1(2).
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Yamin, M., Pertiwi, N. I., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN MANAJERIAL, STRUKTUR KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL DAN PROFITABILITAS TERHADAP KONSERVATISME AKUNTANSI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI DASAR DAN KIMIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2020.
- Yamin, M., Ramadhani, Y., & Bhakti Pembangunan, S. (2024). MANUFAKTUR SEKTOR BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2018-2022. ARBUS, 1(2). www.idx.co.id