PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA KEMASINDO TAHUN 2021

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

AULIA RIMA ANJARWATI

B 100 170 044

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA KEMASINDO TAHUN 2021

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AULIA RIMA ANJARWATI
B100170044

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

M Farid

(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA KEMASINDO TAHUN 2021

OLEH
AULIA RIMA ANJARWATI
B100170044

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 31 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.** (.....)

   (Ketua Dewan Penguji)

2. **Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.** (.....)

   (Anggota I Dewan Penguji)

3. **Dra. Mabruroh, M.M.** (.....)

   (Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Prof. Dr. Anton Agus S, S.E., M.Si.)
NIK 829

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Juli 2021

Penulis

AULIA RIMA ANJARWATI

B 100 170 044

PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA KEMASINDO TAHUN 2021

Abstrak

Perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meningkatkan kinerja karyawan dalam pembenahan dan pengembangan sumber daya guna mampu bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menjelaskan Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prima Kemasindo Tahun 2021. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan dokumentasi kepada Karyawan PT. Prima Kemasindo Tahun 2021. Teknik analisis data dalam studi ini termasuk beberapa penyusunan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis regresi linier berganda, uji f, uji t dan uji determinasi. Hasil studi upah dan lingkungan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t variabel upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan lingkungan sebesar 56,7% dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci: produktivitas kerja, upah, lingkungan kerja

Abstract

The company is trying to improve the quality of human resources. improvement of employee performance in improving and developing resources in order to be able to compete with other companies. This study aims to determine and explain the influence of wages and work environment on employee productivity at PT. Prima Kemasindo 2021. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, distribution of questionnaires and documentation to employees of PT. Prima Kemasindo 2021. The data analysis techniques in this study include several data compilations, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression hypothesis tests, f tests, t tests and determination tests. The results of the study of wages and the environment together or have a significant effect on work productivity. The results of t-test variables have a significant effect on work productivity, work environment has a significant effect on work productivity. The work productivity variable can be explained by the wage and environment variables by 56.7% and the others are influenced by other variables.

Keywords: work productivity, wages, work environment

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan baik perusahaan kecil maupun besar, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi utama untuk dapat bersaing di dunia usaha. Tujuan mempelajari dan memahami manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dalam bidang organisasi. Strategi organisasi merupakan kedudukan sumber daya manusia khususnya tentang mutu dalam suatu sistem yang lebih besar. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Suatu perusahaan dapat berhasil atau tidaknya dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri. Dengan kata lain produktivitas organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Astuti, 2020).

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor tenaga kerja yang menjadi tolok ukur bagi kemajuan dalam mencapai perkembangan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan harus selalu diperhatikan. Kebutuhan yang dapat terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan hal tersebut dapat menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya,sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan hasil terbaik. Sehingga akan memacu semangat kerja dan produktivitas kerja juga akan meningkat (Ramadhani, Prasilowati, & Suyanto, 2020).

Produktivitas kerja Menurut Hasibuan (2013: 94) menambahkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana

outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik. Menurut Sutrisno (2016:109) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah keamampuan karyawan dalam berproduksi. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan yaitu waktu yang singkat dan tepat.

Upah merupakan salah saktu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya produktivitas kerja yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi. Hubungan anatara upah dan produktivitas kerja merupakan pembayaran atas jasa yang diserahkan karyawan yang jasanya dibayar menurut jumlah jasa atau hari atau jumlah produk yang dihasilkan (Santosa, Hidayat, & Nurseto, 2020). Upah memegang peranan yang sangat penting di kalangan karyawan dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk memperoleh upah adalah satu-satunya alasan untuk mereka bekerja, walaupun yang lain beranggapan bahwa upah hanyalah salah satu dari sekian banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui kerjanya (Rampisela & Lumintang, 2020)

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik membaik, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, itu dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari peran karyawan, sehingga aturan Islam perlu mencakup semua aspek yang dibutuhkan orang dalam kehidupan mereka (Indahyati & Hendarti, 2020). Lingkungan kerja dan produktivitas kerja keduanya mempunyai hubungan yang penting dalam perusahaan hal ini dapat ditunjukkan bahwa lingkungan merupakan kondisi tempat bekerja pada perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membosankan, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam menjalankan kegiatannya dengan selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada

dalam perusahaan dan faktor yang ada diluar perusahaan maupun dilingkungan sekitar perusahaan.

PT. Prima Kemasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman kemasan berkualitas yang berdomisili di jl. Tlatar, Boyolali, Boyolali, Jawa Tengah. Minuman kemasan bermacam-macam produk dari perusahaan ini yaitu Es Teler, Piko, Marico yang dikemas dalam bentuk cup ataupun botol dan Marico Nata Sachet yang memiliki baerbagai varian rasa seperti Marico Jelly Bable Anggur, Marico Jelly Bable Jeruk, Marico Jelly Bable Strowberry, Marico Jelly Bable Mangga Madu.

Penelitian ini dilakukan dari bulan maret sampai juni 2021. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada karyawan PT. Prima Kemasindo yang meliputi seksi-seksi yang ada di bagian produksi (bagian perebusan, bagian *packing* atau pengemasan) didapatkan hasil dan informasi bahwa produksi tidak sesuai dengan yang diharapkan, target kurang optimal, karyawan tidak senang dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai seperti halnya hubungan antara bawahan dan atasan kurang baik, rekan kerja yang tidak solid, tak hanya itu upah yang diberikan tidak sesuai dengan yang dibayarkan jika melebihi jam bekerja. Sehingga mengakibatkan kurangnya semagat kerja yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan bertitik tolak dari hal diatas maka penulis tertarik untuk menganalisa masalah upah dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan produktivitas kerja di PT. Prima Kemasindo, dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Kemasindo Tahun 2021”.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan dinyatakan dengan angka serta hasil dari perhitungan dan pengukuran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Kemasindo, yaitu sejumlah 100 karyawan dalam seksi-seksi yang ada di bagian produksi (bagian perebusan, bagian *packing* atau pengemasan).

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *Non Probability*. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh, Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Maka sampel yang di teliti yaitu 100 responden atau karyawan dalam seksi-seksi yang ada di bagian produksi (bagian perebusan, bagian *packing* atau pengemasan).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirrov	*p-value*	Keterangan
Unstandardized Residual	0,083	0,090	Sebaran data normal

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan dengan menggunakan metode uji normalitas data *kolmogorov-smirnov* diperoleh angka sig. Sebesar 0,083 dengan Kolmogorov Smirnov Z 0,090 dimana angka tersebut > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Upah	0,737	1,356	Bebas multikolineritas
Lingkungan kerja	0,737	1,356	Bebas multikolineritas

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui kesimpulan sebagi berikut:

a. Tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel upah (X_1) dengan nilai tolerance (0,737) > 0,100 dan nilai VIF (1,356) < 10.
b. Tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai tolerance (0,737) > 0,100 dan nilai VIF (1,356) < 10.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-value	Keterangan
Upah	0,767	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,257	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas melalui uji glejser, data di atas diperoleh angka sig. > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel upah dan lingkungan kerja.

3.2 Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
(Constant)	0,693
Upah	0,320
Lingkungan kerja	0,505

$$\mathbf{Y = 0{,}693 + 0{,}320\ X_1 + 0{,}505\ X_2 + e} \qquad \textbf{(1)}$$

Dari persamaan di atas maka diinterprestasikan sebagai berikut:

a. konstanta sebesar 0,693 bernilai positif, artinya jika variabel upah dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka produktivitas memiliki nilai 0,693.
b. Koefisien upah (b_1) sebesar 0,320 bernilai positif, apabila ada peningkatan sebesar satu satuan dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja meningkat.
c. b_2 = 0,505 koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif, apabila ada peningkatan sebesar satu satuan dan upah dianggap konstan, maka produktivitas meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji t test

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig (Prob)
Upah	4,296	1,985	0,000
lingkungan kerja	6,935	1,985	0,000

Tabel 6. Hasil Uji F test

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig (Probabilitas)
(Constant) Upah lingkungan kerja	65,820	3,09	0,000

Tabel 7. Koefisien determinasi

Adjusted R Square
0,567

Maka dapat diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,567, berarti variasi perubahan variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh 2 variabel bebas yaitu variabel variabel upah dan lingkungan kerja sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel bebas atau predictor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai produktivitas karyawan ditinjau dari upah dan lingkungan kerja di PT. Prima Kemasindo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini.

a. Upah berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Prima Kemasindo.
b. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Prima Kemasindo.
c. Upah dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Prima Kemasindo.
d. Kontribusi upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut ini.

a. Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga lingkungan kerja dan menjalin hubungan antar karyawan dengan atasan lebih harmonis sehingga bisa meningkatkan produktivitas karyawan,
b. Peneliti disini menggunakan dua variabel bebas untuk menguji pengaruh antara upah dan lingkungan kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, masih ada faktor lain diduga mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak

diamati dalam penelitian. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan beberapa variabel yang lebih banyak yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.

Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 24-29.

Buchori, I., Sunaryo, H., & Khoirul. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Jaya Harapan Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group

Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Endahsari, B., Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Analisis Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri. *Jurnal Capital*, 1-16.

Ghozali, Imam. (2018). *AplikasiAnalisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Indahyati, H. N., & Hendarti, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 276-282.

Nitisemito, Alex S, (2000). *Manajemen Personalia*, Jakarta.: Ghalia Indonesi,

Ramadhani, I., Prasilowati, L. S., & Suyanto. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT. Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 13-24.

Rampisela, V., & Lumintang, G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 302 - 311.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Santosa, S. T., Hidayat, W., & Nurseto, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung). *Jurnal Manajemen*, 1-8.

Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Versi 24*. Jakarta: Kencana Persada Media Group.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.

Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.

Supriyanto. 2009. Metodologi Riset Bisnis. Jakarta: PT Indeks.

Wahyono, S., Djaelani, A., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sariguna Primatirta Tbk. Cikarang Jawa Barat. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 54-64.