

Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yohan Nursery Group Kediri

Diah Putri Anggreeni

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

putri.alexal6@gmail.com

Abstract

This study aims to empirically test the effect of wages and the environment on work productivity by researchers. This study uses free variables, namely wages and the work environment and the bound variables of work productivity. In this study the population is employees of marketing department at PT. Yohan Nursery Group Kediri. The data was obtained through questionnaires, observations, interviews and literature. The method used in this study is quantitative research. Data collection techniques using questionnaires. Sampling techniques are done by purposive sampling technique while the number of samples taken as many as 40 respondents. The data analysis techniques used are instrument test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis test. The results of this study show that wages and the work environment have a partial and simultaneous effect on work productivity. This is known from the results of the test t wages sig value. = $0.017 < 0.05$, test t working environment sig value. = $0.000 < 0.05$ and test F sig value. = $0.000 < 0.05$.

Key words: Wage, Work Environment, and Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu upah dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian marketing di PT.Yohan Nursery Group Kediri. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara dan literatur. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik *sampling purposive* sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji t upah nilai sig. = $0,017 < 0,05$, uji t lingkungan kerja nilai sig. = $0,000 < 0,05$ dan uji F nilai sig. = $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Upah, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja.

Pendahuluan

Perkembangan usaha di era globalisasi mengalami peningkatan yang sangat pesat, hal ini menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu permasalahan yang akan dihadapi adalah dari aspek sumber daya manusia, SDM berfungsi sebagai pelaksana kegiatan produksi dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset penting dalam proses berjalannya suatu badan usaha, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai sarana kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Menurut Siagian (dalam Sudaryo dkk, 2018:3), “sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen”. Sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam perusahaan, sumber daya manusia bisa dikatakan produktif jika produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan target yang diharapkan perusahaan tercapai. Untuk melakukan upaya yang bertujuan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan bisa memberikan upah dan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya . Hasibuan (dalam Muhammad Busro, 2018:339), mengatakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan)”. Jika produktivitas meningkat maka akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan dari tenaga kerja. Peningkatan

produktivitas karyawan merupakan tanggung jawab dari perusahaan, sementara karyawan wajib untuk memberikan etos kerja, profesionalisme, sikap peduli, disiplin, dan berinisiatif menjalankan pekerjaan dengan hasil yang baik. Faktor utama dalam menentukan produksi adalah manusia sebagai tenaga kerja, namun apabila produktivitas ini dipaksakan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja bagi para karyawan. PT.Yohan Nursery Group merupakan salah satu perusahaan tanaman di Kediri yang lokasinya terletak di Jl. Urip Sumoharjo No. 413, Ngronggo, Kec. Kota Kediri, Kediri. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan tanaman hias yang menjual berbagai jenis tanaman hias mulai dari bibit sampai besar. Perusahaan menyadari bahwa upah adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, apabila produktivitas karyawan baik maka tujuan perusahaan akan bisa tercapai. Pada penjualan yang dilakukan karyawan akan mendapatkan upah perbulan dan mendapatkan bonus jika penjualan tanaman hias bisa tercapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan, target dan penjualan tersebut sudah sesuai dengan perjanjian antara pengusaha dan karyawan. Selain upah, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu salah satunya lingkungan kerja. Menurut Irsyandi (2004:134), “Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau

tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap proses produktivitas dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap aktivitas karyawan diperusahaan. Lingkungan kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawan tapi sebaliknya jika lingkungan kerja kurang memadai maka produktivitas karyawan akan menurun. PT.Yohan Nursery Group dimana memiliki kondisi lingkungannya yang bersih, rapi, sirkulasi udara lancar, serta penerangan yang cukup tetapi bagian tempat karyawan belum cukup memadai atau untuk ditempati karyawan yang lumayan banyak belum cukup luas. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yohan Nursery Group Kediri”.

Tinjauan Pustaka

Menurut Veithzal dkk (2015:554), “Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.” Upah bisa dikatakan bentuk imbalan yang dibayar langsung oleh perusahaan pada karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Konsep upah juga berkaitan dengan proses pembayaran pekerja tidak tetap. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab 1, pasal 1, Ayat 30: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Eulin Karlina dan Rosento (2020:4), “Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Sedarmayanti (dalam Eulin karlina dan Rosento 2020:4) “Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yg dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Gozhali (dalam Eulin karlina dan Rosento 2020:4) “Juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.

Menurut Edy Sutrisno (2009:99), “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Produktivitas adalah

pengukuran efisiensi secara produktif dengan memiliki perbandingan antara hasil dari keluaran dan masukan. Masukan dibatasi dengan tenaga kerja dan keluaran biasanya diukur menggunakan satuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Ravianto (dalam Edy Sutrisno, 2009:99), 'Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan'. Tohardi (dalam Edy Sutrisno 2009:100), "Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survey, dengan objek penelitian dilaksanakan di PT.Yohan Nursery Group Kediri, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian marketing di PT.Yohan Nursery Group Kediri berjumlah 40 responden dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling *purposive*. Metode pengumpulan data yang digunakan: observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan atau literatur.

Teknik analisis data menurut Sujarweni (2019:121), "analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan

untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian".

1. Uji Instrument

Menurut Sugiyono (2019:156) "instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati". Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (dalam Sujarweni 2019:158), "Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner". Kuesioner bisa dikatakan valid atau sah jika pertanyaan/pernyataan didalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Untuk melihat butir atau pertanyaan/pernyataan itu valid maka dengan melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung, jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkorelasi positif. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, dengan kriteria sebagai berikut.

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (dalam Sujarweni 2019:169), "Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid". Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner

yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam kuesioner untuk dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60 maka dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019:158), “Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model”. Jika terjadi kemiripan antar variabel bebas maka korelasi yang terjadi akan sangat kuat. Selain itu, uji ini digunakan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh dalam uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Ananta Wikrama dkk (2014:121), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Untuk melihat bagaimana model regresi yang baik yaitu jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas menggunakan uji

Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, data yang dikatakan normal jika nilai signifikansi (*p-value*) untuk setiap variabel yang dianalisis lebih besar dari 0,05.

c. Uji Linieritas

Menurut Burhan (2012:296), “Uji Linearitas adalah untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier, perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat”. Dengan melakukan uji linieritas dan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nanti bisa dilihat hasilnya. Hasil yang didapat akan dikonsultasikan pada taraf signifikan 5% dengan kriteria apabila hasil yang diperoleh lebih besar atau sama dengan taraf signifikan 5% maka hubungan variabel bebas akan dikatakan linier. Dan sebaliknya pula jika hasil yang didapat lebih kecil atau kurang dari taraf signifikansi 5% maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2019:159), “Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang

lain”. Untuk melihat bagaimana suatu model regresi ada atau tidak ada terjadi heteroskedastisitas dengan cara Scatterplot. Dengan melihat bagaimana titik-titik data yang menyebar di atas dan dibawah berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, ciri-cirinya dengan penyebaran pola titik-titik membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan titik-titik data tidak berpola.

3. Uji Regresi Linier Berganda Menurut Ghozali (dalam Sujarweni 2019:226), “Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier”. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda, mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) yaitu Upah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas
- X1 : Upah
- X2 : Lingkungan Kerja
- B1 : Koefisien Upah
- B2 : Koefisien Lingkungan kerja
- a : Konstanta
- e : *error*

4. Uji t (parsial) Menurut Ghozali (dalam Sujarweni, 2019:229), “uji statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Dengan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,005 (5%), maka suatu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika taraf signifikan (α) < 0,05 maka hipotesis diterima dan jika taraf signifikan (α) > 0,005 maka hipotesis ditolak.

Kriteria :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Uji F (simultan) Menurut Sujarweni (2019:228), “uji F-statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan”. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat jika signifikansi dalam model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05.

Kriteria :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Menurut Sujarweni (2019:164), “koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”. Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika persentase R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien

determinasi R^2 untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat dalam hal ini Produktivitas Kerja (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas dalam hal ini Upah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Pearson correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig, (2-tailed)	keterangan
Upah (X1)	Item X1.1 dengan total X1	0,446	0,312	0,004	Valid
	Item X1.2 dengan total X1	0,557	0,312	0,000	Valid
	Item X1.3 dengan total X1	0,694	0,312	0,000	Valid
	Item X1.4 dengan total X1	0,648	0,312	0,000	Valid
	Item X1.5 dengan total X1	0,472	0,312	0,006	Valid
	Item X1.6 dengan total X1	0,550	0,312	0,000	Valid
	Item X1.7 dengan total X1	0,475	0,312	0,002	Valid
	Item X1.8 dengan total X1	0,424	0,312	0,006	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	Item X2.1 dengan total X2	0,625	0,312	0,000	Valid
	Item X2.2 dengan total X2	0,830	0,312	0,000	Valid
	Item X2.3 dengan total X2	0,727	0,312	0,000	Valid
	Item X2.4 dengan total X2	0,603	0,312	0,000	Valid
	Item X2.5 dengan total X2	0,511	0,312	0,001	Valid
	Item X2.6 dengan total X2	0,703	0,312	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Item Y.1 dengan total Y	0,601	0,312	0,000	Valid
	Item Y.2 dengan total Y	0,797	0,312	0,000	Valid
	Item Y.3 dengan total Y	0,752	0,312	0,000	Valid
	Item Y.4 dengan total Y	0,719	0,312	0,000	Valid
	Item Y.5 dengan total Y	0,718	0,312	0,000	Valid
	Item Y.6 dengan total Y	0,733	0,312	0,000	Valid
	Item Y.7 dengan total Y	0,852	0,312	0,000	Valid
	Item Y.8 dengan total Y	0,502	0,312	0,001	Valid

sumber: data diolah , 2021

Berdasarkan tabel 1 hasil rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa variabel upah, lingkungan kerja dan produktivitas kerja total sebanyak 22 item dan dapat dilihat bahwa seluruh item nilai sig.(2-tailed) nya lebih kecil dari 0,05, serta seluruh skor item menunjukkan nilai r_{hitung} (pearson correlation) lebih dari r_{tabel} sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan seluruh dari item dari variabel upah, lingkungan kerja dan produktivitas kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan jawaban dari

responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach alpha	Batas bawah alpha	keterangan
Upah (X1)	0,627	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,770	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,773	0,60	reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60. Artinya bahwa semua item dinyatakan reliabel atau dengan kata lain data hasil kuesioner dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan sebagai uji prasyarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat, tidak bias, dan konsisten. Uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ada 4 macam uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai kolmogorov-smirnov Z dan Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Jika nilai asymp. Sig. Kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov Z dan asymp. Sig. (2-tailed) dengan bantuan spss versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov Smirnov

	upah	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja	keterangannya
<i>Kolmogorov-smirnov Z</i>	0,128	0,157	0,122	Normal
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,480	0,246	0,547	Normal

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas *one sample Kolmogorov smirnov* dapat dilihat bahwa data menunjukkan distribusi normal, karena asymp. Sig. (2-tailed) variabel upah sebesar 0,480, variabel lingkungan kerja sebesar 0,246 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,547. Hasil *asymp.sig. (2-tailed)* pada ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi disimpulkan bahwa berdasarkan *Kolmogorov smirnov Z*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linieritas

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

variabel	F	Sig.	Ket
Upah (X1)	2,133	0,050	Linear
Lingkungan Kerja (X2)	0,842	0,574	Linear

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4 hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan pada variabel upah sebesar 2,133 dengan sig 0,050 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,842 dengan sig 0,574. Oleh karena sig tersebut lebih dan atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa hubungan antara variabel upah dan lingkungan kerja bersifat linear.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Upah	0,829	1,207
Lingkungan kerja	0,829	1,207

Sumber : data diolah, 2021

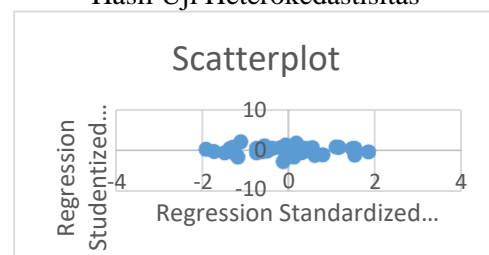
Berdasarkan tabel 5 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF. Hasil tabel menyatakan bahwa nilai dari variabel upah dan lingkungan kerja adalah 0,829 lebih besar dari 0,10 dan 1,207 lebih kecil dari 10. Maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar membentuk pola tertentu atau beraturan, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika titik-titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 atau sumbu Y.

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah, 2021

Pada gambar 1 hasil uji heterokedastisitas terdapat grafik *scatterplot* yang diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas secara merata diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa pada analisis uji ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan untuk memastikan apakah analisis ini tidak terjadi heteros bisa menggunakan uji glejser.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
X1 (Upah)	0,173	2,511	2,026	0,017	Ha1 Diterima
X2 (Lingkungan Kerja)	0,862	4,374	2,026	0,000	Ha2 Diterima
Konstanta (a)			4,728		
Nilai Kolerasi (R)			0,728		
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,530		
F _{hitung}			20,839		
F tabel			3,25		
Signifikansi F			0,000	Ha3 Diterima	
Y			Produktivitas		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=4,728+0,173X1+0,862X2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Y merupakan variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas yang nilainya diprediksi oleh variabel Upah (X1) dan Lingkungan kerja (X2).
- 2) Nilai konstanta (α) sebesar 4,728 yang berarti jika semua variabel bebas nilainya adalah 0, maka variabel (Y) Produktivitas kerja adalah positif sebesar 4,728.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Upah (X1) sebesar +0,173 artinya, jika Upah mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka Produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,173 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar +0,862 artinya, jika variabel Lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka Produktivitas

kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,862 satuan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji signifikansi parsial (uji t) dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Apabila taraf signifikansinya $< 0,05$ maka suatu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan jika t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 rekapitulasi data hasil analisis regresi linier.

Dari tabel 7 hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa variabel Upah mempunyai nilai

signifikan $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,511 >$ dari t tabel $2,026$ yang berarti bahwa variabel Upah berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas yang besar pengaruhnya $0,173$. Variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,374 >$ dari t tabel $2,026$ yang berarti bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas yang besar pengaruhnya $0,862$.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji signifikansi simultan (uji F) dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Apabila taraf signifikansinya $< 0,05$ maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dari tabel 7 hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa Upah, Lingkungan kerja dan Produktivitas mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $20,839 > 3,25$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Upah dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas.

Uji Koefisien Determinasi R^2
Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan terikat. Adapun cara menunjukkannya yaitu jika R^2 semakin besar, maka persentase

perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika persentase R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Nilai R^2 sebesar $0,530$, artinya variabel bebas Upah dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar $53,0\%$ terhadap variabel Y dalam hal ini Produktivitas kerja dan 47% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 rekapitulasi data hasil analisis regresi linier berganda.

Pembahasan

Interpretasi penelitian

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja.

Pengaruh Upah Secara Parsial Terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan bagian marketing di PT.Yohan Nursery Group Kediri, bahwasannya dengan adanya pemberian upah akan mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Pemberian upah yang rendah pada karyawan akan berdampak dalam produktivitas, namun jika pemberian upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka karyawan akan semakin giat bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang disampaikan oleh Rivai dan Sagala (2010), “Sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.” Teori tersebut bertujuan untuk pemberian upah yang layak yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani sehingga bisa berdampak dalam produktivitas kerja karyawan.

Pembandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Tri Wahyuningsih (2019), yaitu koefisien regresi Upah dari penelitian terdahulu sebesar 0,285 sedangkan pada penelitian ini sebesar 0,173, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdahulu lebih besar dibanding penelitian ini. Bisa disimpulkan bahwa untuk variabel Upah lebih berpengaruh terhadap penelitian terdahulu.

Berdasarkan teori dari para ahli, observasi, dan hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun empiris dapat dibuktikan bahwa Upah berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin pemberian upah diberikan dengan layak dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan menentukan dampak pada produktivitas karyawan saat bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan bagian marketing yang bekerja di PT.Yohan Nursery Group Kediri, bahwasanya Lingkungan kerja merupakan hal-hal sekeliling yang melingkupi kerja

karyawan diperusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mendapatkan hasil yang maksimal. Lingkungan kerja di PT.Yohan Nursery Group Kediri merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti menyediakan kamar kecil yang bersih, dan kondisi lingkungan yang mendukung seperti memiliki penerangan yang cukup agar karyawan bisa fokus dengan pekerjaannya, suhu udara yang nyaman dan peralatan yang disediakan perusahaan untuk mendukung karyawan dalam memperlancar pekerjaan. Sehingga dampak pemberian lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang disampaikan oleh Mardiana (2025:78), “lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan pegawai untuk dapat bekerja optimal”. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Pembandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Nur Azizah (2018), yaitu penelitian terdahulu yang menyatakan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas kerja.

Penjelasan mengenai pengaruh Upah dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat memperkuat analisis diatas yaitu Upah menurut Rivai dan Sagala (2010), 'sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi'.

Upah adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, karena dalam pemberian upah yang layak bagi karyawan bisa membuat bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan juga bisa tercapai. Lingkungan kerja menurut Mardiana (2025:78), "lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan pegawai untuk dapat bekerja optimal". Lingkungan kerja perusahaan yang baik dan nyaman akan membuat karyawan puas dan karyawan bisa mencapai produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, Upah dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan diatas oleh peneliti.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

PT.Yohan Nursery Group Kediri pada karyawan bagian marketing yaitu berjumlah 40 responden. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Upah (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Upah (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Eka Andri Astuti. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal JMK*. 2(1): 33-43.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai (cetakan pertama)*. Jakarta: PT GRASINDO.
- Irsyandi. (2004). *Dasar-Dasar Sumber Daya Manusia (edisi II)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Karlina, E., Rosento. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Maghfiroh, Widiyanto. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. *Jurnal EEAJ*. 9(1): 332-347.
- Nitisemito, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Azizah. (2018). Pengaruh Upah, Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Jasa *Fotocopy* di Desa Plosokandang (skripsi). Tulungagung (ID): Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke satu)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sulistiyani, A.T, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik (cetakan pertama)*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Sudaryo, Y., Aribowo, Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sujarweni V.W. (2019). *Metodologi Penelitian: Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Siska Ismi Annisa. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah, Insentif, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Inti Karya Niaga Tegal (skripsi). Tegal (ID): Universitas Panca Sakti Tegal.
- Tri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Home* Industri Monasque Gilang (skripsi). Tulungagung (ID): Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Undang-Undang Republik Indonesia. *Nomor 13 Tahun 2000 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Zainal, V.R. , Ramli, Mutis, Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik (cetakan ke tujuh)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.