



# Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera

Riska Purwati <sup>a,1,\*</sup>, Dila Damayanti <sup>b,2</sup>

<sup>a,b</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Email <sup>1</sup>: [Riskapurwati54@gmail.com](mailto:Riskapurwati54@gmail.com)\*

\* penulis yang sesuai

## INFO ARTIKEL

### Sejarah artikel

Dikirim : 6-3-2023  
Diperbaiki : 3-7-2023  
Diterima : 4-7-2023

### Kata Kunci

Upah  
Lingkungan  
Iklim  
Produktivitas kerja

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, lingkungan, iklim terhadap produktivitas kerja. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera sebanyak 46 orang. Penelitian ini menggunakan *total sampling*. Analisis data menggunakan regresi berganda. Terdapat pengaruh yang signifikan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Terdapat pengaruh yang signifikan upah, lingkungan kerja dan iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



## 1. Pendahuluan

Banyak sekali faktor yang sudah dipengaruhi serta memastikan produktivitas, faktor-faktor itu ialah gaya hidup industrial, posisi serta status pekerja, sistem upah, sistem bonus, kepuasan serta terbatasnya inisiatif dan juga hubungan sosial yang kurang cocok, menciptakan keadaan yang tidak kondusif atas tumbuhnya semangat kompetitif dikalangan pekerja, yang berakibat atas munculnya sikap yang cepat puas diri atas hasil pekerjaan, sikap yang skeptis serta statis di kalangan pekerja. Perusahaan dalam usahanya untuk menambah produktivitas wajib terlebih dahulu mengawasi faktor-faktor yang mempengaruhi serta menetapkan produktivitas pada pegawai. serta Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan menjadi karakter mendasar dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil bisa berhasil. sehingga perlu di perhatikanya beberapa faktor yang membantu kualitas produktivitas dalam suatu perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan (Ningsih et al., 2022).

Rendahnya produktivitas kerja karyawan diakibatkan sebab pemberian upah yang tidak cocok dan pemberian upah yang tidak pas waktu yang diberikan kepada segala karyawan sehingga banyak karyawan yang melaksanakan pinjaman kepada industri buatenuhi kebutuhan hidup karyawan. Tidak hanya itu, rendahnya produktivitas kerja sebab dipengaruhi oleh area kerja yang kurang kontributif serta aman dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang melaksanakan absensi tiap bulannya. Tidak hanya itu, kerap terjalin konflik sebab kesalah pahaman serta tutur bahasa yang kurang sopan antar karyawan yang menimbulkan perselisihan antar karyawan (Rahsel, 2016).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang melingkupi karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dan penyelesaian tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam suatu bidang. Oleh karena itu, penelitian tentang lingkungan kerja lebih fokus pada bagaimana karyawan merasa nyaman, aman, tenang, dan puas saat bekerja di tempat kerjanya (Sofyan, 2013).

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja adalah iklim kerja. Iklim merupakan sifat budaya sebagai suatu sistem kepercayaan yang digeneralisasikan (Rahsel, 2016) yang berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut. Iklim muncul dari dan didukung oleh praktik-praktik organisasi. Perubahan iklim akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subyektif yang berasal dari persepsi atas karakter yang relatif langgeng pada organisasi (Wahyono, 2019).

Manajemen PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera menyadari bahwa penerapan Tata Kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) merupakan suatu keharusan demi menjaga kelangsungan usaha perusahaan dalam jangka panjang dan memaksimalkan nilai perusahaan. Produktivitas kerja akan dicapai apabila iklim kerja menarik minat pekerja. Dalam artian pekerja betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Hal ini yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera selalu berusaha meningkatkan iklim kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penerapan Tata Kelola perusahaan yang baik di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Salah satu misi PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera adalah menjadi lembaga intermediasi keuangan yang dikelola secara profesional, sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola BPR yang baik dan benar sehingga menjadi bank yang sehat Didukung dengan karyawan yang profesional dan handal, serta layanan berbasis Teknologi Informasi (TI), BPR Prima dapat memberikan kualitas pelayanan finansial yang unggul sehingga mampu bersaing, tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan. Untuk itu, dalam upaya pencapaian misi dari PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera karyawan memiliki peran dalam pencapaian target tersebut. PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera perlu meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor penting. Dalam hal ini, upah, lingkungan dan iklim merupakan faktor yang berperan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraian diatas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh upah, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera”.

## 2. Tinjauan Pustaka

### a. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

**b. Upah**

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam (Firdauz, 2015) upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, Undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

**c. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja (Sedarmayanti, 2011).

**d. Iklim Kerja**

Newell dalam (Yusaini & Utama, 2020) memaknai iklim sebagai keseluruhan sistem yang mempengaruhi sekelompok orang atau organisasi, dalam hal ini meliputi perasaan dan sikap terhadap sistem, sub sistem, atasan, atau sistem lain tentang pegawai, pekerjaan, prosedur dan sebagainya. Iklim merupakan suatu sistem yang akan menciptakan suatu suasana tertentu dalam suatu organisasi yang merujuk kepada karakteristik internal suatu organisasi (J. Wulandari & Ernawati, 2018). Di samping itu, iklim merupakan sebagian dari produk lingkungan. Dengan demikian, iklim merupakan suasana khas yang terjadi di dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan akibat atau pengaruh dari suasana yang terjadi pada lingkungan organisasi tersebut (Tadampali et al., 2016).

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang menggunakan metode deskriptif atau eksploratif ini bersifat fundamental dan bertujuan untuk memperoleh informasi, informasi dan data tentang apa yang belum diketahui (Sugiyono, 2018). Penelitian ini melibatkan penelitian kuantitatif berdasarkan filosofi positivis yang digunakan untuk menggeneralisasi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang diberikan. Termasuk analitik. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu kali waktu menggunakan kuesioner.

Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan kuesioner, dan Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera sebanyak 46 orang. Sebelum analisis tersebut dilakukan penulis melakukan pengujian instrumen dan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu antara lain:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Suatu item pernyataan dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* ( $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan

kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2016).

c. Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:53) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dalam pengujian normalitas bahwa jika peneliti memiliki responden  $> 50$ , maka Sig Kolmogrov-smirnov yang dibandingkan dengan Alpha, sedangkan jika peneliti memiliki responden di bawah  $< 50$ , maka Sig Saphiro Wilk yang dibandingkan dengan Alpha untuk menguji normalitas data yang diperoleh. Dalam pembahasan ini akan dilakukan uji Kolmogrov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian :

- Angka signifikansi uji Kolmogrov-smirnov Sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi uji Kolmogrov-smirnov Sig  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal.

d. Uji Heteroskedatisitas

Menurut Wijaya (dalam Sarjono dan Julianita 2011:66) heteroskedatisitas menunjukkan bahwa variabel varians tidak sama untuk semua pengamatan/ observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedatisitas. Model regresi yang baik adalah terjadinya homokedasitas dalam model atau dengan perkataan lain tidak terjadi heteroskedatisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:70) uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel masih memiliki gejala multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variable independen lebih dari satu.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

f. Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila seorang peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan nilai naik atau turunnya variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Dalam pengujian tersebut nantinya akan menunjukkan bahwa variabel terikat akan bergantung pada lebih dari satu variabel bebas. Secara umum regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+ b_3X_3$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Konsumen
- a : Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi
- $X_1$  : Upah
- $X_2$  : Lingkungan
- $X_2$  : Iklim

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Upah (X1)

No.	Item	<i>R table</i>	<i>R hitung</i>	Keterangan
1	X1.1	0,291	0,505	Valid
2	X1.2	0,291	0,683	Valid
3	X1.3	0,291	0,583	Valid
4	X1.4	0,291	0,604	Valid
5	X1.5	0,291	0,451	Valid
6	X1.6	0,291	0,517	Valid
7	X1.7	0,291	0,431	Valid
8	X1.8	0,291	0,403	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 15

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa 8 pertanyaan variabel upah dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,291).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No.	Item	<i>R table</i>	<i>R hitung</i>	Keterangan
1	X2.1	0,291	0,637	Valid
2	X2.2	0,291	0,426	Valid
3	X2.3	0,291	0,649	Valid
4	X2.4	0,291	0,446	Valid
5	X1.5	0,291	0,470	Valid
6	X1.6	0,291	0,577	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 15

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa 6 pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,291).

Tabel 3. Uji Validitas Iklim Kerja (X3)

No.	Item	<i>R table</i>	<i>R hitung</i>	Keterangan
1	X3.1	0,291	0,505	Valid
2	X3.2	0,291	0,637	Valid
3	X3.3	0,291	0,585	Valid
4	X3.4	0,291	0,590	Valid
5	X3.5	0,291	0,676	Valid
6	X3.6	0,291	0,564	Valid
7	X3.7	0,291	0,545	Valid
8	X3.8	0,291	0,767	Valid
9	X3.9	0,291	0,507	Valid
10	X3.10	0,291	0,494	Valid
11	X3.11	0,291	0,617	Valid
12	X3.12	0,291	0,642	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa 12 pertanyaan variabel iklim kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,291).

Tabel 4. Uji Validitas Produktivitas Kerja

No.	Item	R table	R hitung	Keterangan
1	Y1.1	0,291	0,552	Valid
2	Y1.2	0,291	0,653	Valid
3	Y1.3	0,291	0,660	Valid
4	Y1.4	0,291	0,602	Valid
5	Y1.5	0,291	0,554	Valid
6	Y1.6	0,291	0,498	Valid
7	Y1.7	0,291	0,629	Valid
8	Y1.8	0,291	0,707	Valid
9	Y1.9	0,291	0,576	Valid
10	Y1.10	0,291	0,729	Valid
11	Y1.11	0,291	0,599	Valid
12	Y1.12	0,291	0,710	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 15

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa 12 pertanyaan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,291).

#### Uji Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Upah (X1)	0,621	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X2)	0,704	Reliabel
3	Iklm kerja (X3)	0,832	Reliabel
4	Produktivitas kerja (Y)	0,853	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS 15

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel upah, lingkungan kerja, iklim kerja dan produktivitas kerja dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar  $> 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam variabel upah, lingkungan kerja, iklim kerja dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KSZ	Sig.	Kesimpulan
Unstandardized Residual	0,795	0,552	Normal

Sumber: data primer diolah SPSS 15

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel penelitian dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Kesimpulan
Upah (X1)	0,502	1,993	<i>No multikolinieritas</i>
Lingkungan kerja (X2)	0,853	1,173	<i>No multikolinieritas</i>
Iklim kerja (X3)	0,449	2,225	<i>No multikolinieritas</i>

Sumber: data primer diolah SPSS 15

Hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel independen diperoleh *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 nilai maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroscedastistas

Karena p value > 0.05, maka  $H_0$  tidak ditolak, sehingga bisa disimpulkan model tidak ada heteroskedastisitas di dalam model. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroscedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Upah (X1)	0,776	<i>No Heteroscedastistas</i>
Lingkungan kerja (X2)	0,809	<i>No Heteroscedastistas</i>
Iklim kerja (X3)	0,063	<i>No Heteroscedastistas</i>

Sumber: data primer diolah SPSS 15

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan lingkungan fisik terhadap kepuasan. Berdasarkan hasil analisis SPSS maka hasil analisis dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	6,333	9,020		0,702	0,486
Upah (X1)	0,698	0,295	0,351	2,365	0,023
Lingkungan kerja (X2)	-0,313	0,284	-0,126	-1,104	0,276
Iklim kerja (X3)	0,543	0,180	0,474	3,023	0,004

Sumber: Data primer diolah SPSS 15

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,333 + 0,698 X_1 + -0,313X_2 + 0,543$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Dalam penelitian ini nilai konstanta sebesar 6,333 artinya jika variabel upah, lingkungan dan iklim nilainya 0 maka produktivitas kerja. Nilai Konstantanya sebesar 6,333.
- b) Koefisien regresi variabel upah sebesar 0,698 artinya setiap terjadi peningkatan upah maka sebesar 1% berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 69,8%.
- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,313 artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja maka sebesar 1% berdampak pada penurunan produktivitas kerja sebesar -31,3%.
- d) Koefisien regresi variabel iklim sebesar 0,543 artinya setiap terjadi peningkatan iklim maka sebesar 1% berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 54,3%.

## Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	948,463	3	316,154	16,156	0,000
Residual	821,907	42	19,569		
Total	1770,370	45			

Sumber: Data primer diolah SPSS 15

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa upah, lingkungan dan iklim signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai F hitung sebesar 16,156 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan demikian secara simultan variabel independen.

## Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	6,333	9,020		0,702	0,486
Upah (X1)	0,698	0,295	0,351	2,365	0,023
Lingkungan kerja (X2)	-0,313	0,284	-0,126	-1,104	0,276
Iklim kerja (X3)	0,543	0,180	0,474	3,023	0,004

Sumber: Data primer diolah SPSS 15

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan upah terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ . Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan fisik terhadap kepuasan dengan nilai signifikan  $0,276 > 0,05$ . Terdapat pengaruh signifikan iklim terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ .



### Uji Determinasi *R Square*

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,732	0,536	0,503	4,42371

Dari hasil pengujian diatas diperoleh koefisien determinasi hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,503 yang menunjukkan bahwa sebesar 50,3% produktivitas kerja dipengaruhi oleh upah, lingkungan dan iklim sedangkan sisanya sebesar 0,497 yang menunjukkan sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

### Pembahasan

#### **Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera.**

Hasil uji regresi antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera dengan nilai t hitung sebesar 2,365 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa ada pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Penelitian Mustafa (2018) menjelaskan bahwa upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (R. W. Wulandari et al., 2020).

Berdasarkan indikator yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa indikator pertama tentang upah dan gaji menjawab pertanyaan peneliti berada dalam kategori sangat baik, Hal tersebut terjadi karena dengan upah dan gaji pegawai mampu untuk menciptakan kerja yang baik. Upah dan gaji yang tinggi dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Indikator kedua tentang intensif menjawab pertanyaan peneliti berada dalam kategori sangat baik, intensif memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pekerja musiman (Mustafa, 2018). Insentif menjamin bahwa pekerja musiman akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator ketiga tunjangan menjawab pertanyaan peneliti berada dalam kategori baik, pemberian tunjangan bagi karyawan dapat menunjang kesejahteraan karyawan yang juga akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan. Indikator keempat fasilitas menjawab pertanyaan peneliti berada dalam kategori baik, pemberian fasilitas suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh lingkungan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera.**

Hasil uji regresi antara lingkungan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera dengan nilai f hitung sebesar -1,104 dan nilai signifikansi sebesar 0,276 ( $> 0,05$ ) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Hal ini dikarenakan pengaruh lingkungan kerja seperti keamanan ditempat kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk para karyawan di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera kurang mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal yang diambil dari hasil tanggapan responden. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2019) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Qoyyimah et al., 2020).

Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan (Dahlia, 2019).

### **Pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera.**

Hasil uji regresi antara iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera dengan nilai t hitung sebesar 3,023 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2020) yang menunjukkan bahwa iklim terhadap produktivitas tenaga kerja.

Iklim kerja merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya. Suasana internal tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Iklim kerja menjadi sangat penting karena dengan iklim kerja yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya.

### **Pengaruh upah, lingkungan dan iklim kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera.**

Hasil uji regresi antara upah, lingkungan dan iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera dengan nilai F hitung sebesar 16,156 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa ada pengaruh upah, lingkungan dan iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2020) yang menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan dan iklim terhadap produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan dalam melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan secara efektif dan efisien. Efisien dapat diartikan sebagai usaha pengelolaan sumber daya yang minimal, sedangkan efektif lebih ditekankan pada pencapaian masukan atau keluaran. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Agustin, 2017).

Upah yang tinggi akan dapat memberikan dampak dalam peningkatan produktivitas. Hal ini disebabkan upah yang diterima tinggi akan memberikan rangsangan dan motivasi kerja. Produktivitas dan pengupahan sangat erat sekali hubungannya. Ketika pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar (Nasahatha, 2018).

Lingkungan kerja yang baik juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja, kondisi hubungan pekerja serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat pekerja sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik (Sinaga, 2016).

Iklim kerja yang terjadi dan terbangun dengan baik yang ditandai dengan praktek produktivitas tenaga kerja yang dapat menimbulkan efek administrasi dan perilaku pekerja yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Perilaku yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, kejadian seperti itu diduga sebagai akibat kurang baiknya iklim kerja (Karyana, 2012).

## 5. Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. Terdapat pengaruh yang signifikan upah, lingkungan kerja dan iklim terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera.

## Referensi

- Firdauz. (2015). Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 10(2), 1–94.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ningsih, N. A., Khaerunnisa, L., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen Sdm)*. 3(2), 550–560. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi pada bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02), 208–220. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2479>
- Wahyono, I. (2019). Mengembangkan Iklim Organisasi Di Sekolah Dengan Menggunakan Model Tagiuri. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 61–72. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.638>
- Wulandari, J., & Ernawati, M. (2018). Efek Iklim Kerja Panas Pada Respon Fisiologis Tenaga Kerja Di Ruang Terbatas. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), 207. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i2.2017.207-215>
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>
- Yusaini, Y., & Utama, I. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan

Tinggi Swasta Aceh. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 107–118.  
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.979>