

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar

Rismawi Apriani Sinambela¹, Susy Alestriani Sibagariang², Benjamin Albert Simamora³

¹ Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; mawisinambela311@gmail.com

² Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; susysibagariang@gmail.com

³ Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; bjmmora@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Talking stick learning model;
achievement motivation;
learning outcomes

Article history:

Received 2022-06-11

Revised 2022-08-09

Accepted 2022-11-02

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the talking stick learning model and achievement motivation on social studies learning outcomes for class VIII students. This research method uses the experimental method. Data collection techniques using tests, questionnaires, and documentation. A sample of 64 respondents was taken from a total population of 351 students of SMP Negeri 1 Pematang Siantar. The data analysis technique used normality test, hypothesis testing with multiple linear regression analysis and t test and F test. The results showed that the talking stick learning model and achievement motivation had a positive and significant influence on students' social studies learning outcomes.

This is an open-access article under the CC BY license.



Corresponding Author:

Rismawi Apriani Sinambela

Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; mawisinambela311@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perusahaan ialah organisasi yang didirikan oleh individu atau kelompok orang yang kegiatannya menciptakan dan menjual produk untuk memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat. Pada sebuah perusahaanlah semua faktor produksi berkumpul. Dimulai dengan tenaga kerja, modal, sumber daya alam, serta kewirausahaan. Sasaran pokok didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk memaksimalkan laba sehingga bisnis dapat tetap bertahan. Faktor yang mendukung kinerja perusahaan menjadi efisien dan efektif yaitu faktor tenaga kerja sebagai pelaksana produksi. Sangat banyak permasalahan yang terkait dengan karyawan saat ini. Banyak pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan yang mereka peroleh, baik itu upah, tunjangan, atau kesejahteraan batin. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik maka akan memicu motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan juga meningkatkan produktivitas kerja.

“Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan” (Anoraga dalam Tri Rokhana, 2020:2). “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan kepadanya” (Logahan dalam Musdalifah, 2020:2). “Upah merupakan balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam

mencapai ujuan organisasi yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan” (Rivai dan Sagala dalam Tri Wahyuningsih, 2019).

Virginia dan Genita dalam penelitiannya pada PT Dayana Cipta menjelaskan bahwa Variabel Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; Variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan; Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan; dan upah mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Rampisela & Lumintang, 2022).

Luh Sri Kumbadewi juga meneliti hal yang sama namun menggunakan variabel Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja. Pada hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial dari umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas (Kumbadewi, 2016).

Berlian juga meneliti dengan menggunakan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja pada PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Nilai t-hitung motivasi kerja 1,851, kompensasi sebanyak 0,914, lingkungan kerja sebesar 0,999. Sementara nilai t-tabel <2,013. Penelitian ini memiliki bukti bahwasanya motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerjasecara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Nilai dari hasil uji-F memperoleh F-hitung sebesar 3,229 dengan tingkat signifikansi 0,031 oleh lantaran tersebut motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Nilai dari hasil uji koefisien determinasi (R²) memperoleh R Square 0,174. Penelitian membuktikan bahwasanya ketiga variabel X tersebut memiliki kontribusi sebesar 17,4% saja terhadap produktivitas kerja PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan dan 82,6% berasal dari pengaruh aspek lain diluar model riset ini. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah dalam melaksanakan penelitian dilakukan hanya pada proses produksi dan mengesampingkan produktifitas karyawan dibagian lain. Jumlah responden dalam penelitian ini juga ditetapkan terbatas karena waktu penyebaran kuesioner masih dalam situasi covid-19. Disamping itu diperlukannya penelitian lebih mendalam terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan, karena ada banyak beberapa indikator lain yang ada di variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja yang belum dijelaskan dalam penelitian, pada objek tersebut agar bisa mengembangkan hasil penelitian ini (Ravida, 2022).

Hal senada juga dilakukan oleh Pramiswari pada PT. Industri Gulaglenmore Banyuwangi dengan menggunakan variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Hasilnya disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil temuan dari penelitian ini berarti jika kompensasi yang diberikan ditingkatkan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi diberikan lebih baik lagi kepada karyawan tetap bagian produksi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil temuan dari penelitian ini berarti Jika motivasi yang diberikan ditingkatkan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan tetap bagian produksi di sampaikan dengan lebih baik, lebih positif dan membangun, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil temuan dari penelitian ini berarti jika lingkungan kerja yang ada pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi ditingkatkan lebih baik lagi maka karyawan tetap bagian produksi akan semakin nyaman dan semangat dalam bekerja, hal ini akan semakin meningkatkan produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja (Al Pramiswari, 2022).

Dari penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa faktor seperti lingkungan kerja dan upah karyawan diperlukan bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas tenaga kerja. Apabila faktor tersebut tidak

dihiraukan akan memengaruhi kualitas kerja dan produktivitas karyawan mengalami penurunan dan perusahaan tidak dapat mencapai target dengan baik.

Sedangkan dalam penelitian ini kurang lebih juga sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Namun penulis mengambil lokus penelitian pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar.

2. METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar, Jl. Ahmad Yani No 336, Kelurahan Asahan, Kecamatan Siantar Timur. Dan periode dilakukannya penelitian selama 6 bulan, dimulai bulan Mei-Oktober 2022. Populasi penelitian ini yaitu tenaga kerja pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Setiap variabel penelitian ini diwakili huruf X1, X2 dan Y, dimana X1 adalah lingkungan kerja, X2 adalah upah karyawan, dan Y adalah produktivitas kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner (angket). Namun sebelum dilakukan uji penelitian, maka instrumen penelitian akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen penelitian serta seberapa besar tingkat reliabelnya. Untuk menganalisis data digunakan SPSS 22 dan pengujian hipotesis dengan uji linear berganda, uji secara parsial (uji t), uji simultan (f), dan uji koefisien determinasi (R²). Namun untuk dilakukannya uji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

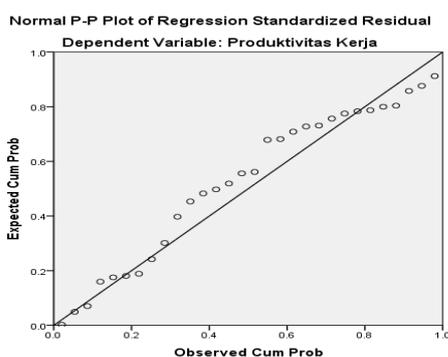
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 sampel, yaitu seluruh karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan 30 angket kepada masing-masing karyawan. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan jabatan. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa karyawan laki-laki sebanyak 21 orang (70%) dan perempuan sebanyak 9 orang (30%). Maka disimpulkan bahwa jumlah karyawan di dominasi oleh karyawan laki-laki. Dan berdasarkan jabatan diketahui bahwa responden berjabatan sebagai kepala cabang sebanyak 1 orang (3%), responden dengan jabatan operasional sebanyak 2 orang (7%), responden dengan jabatan admin keuangan sebanyak 2 orang (7%), responden dengan jabatan customer services sebanyak 4 orang (13%), responden dengan jabatan data entry sebanyak 5 orang (17%), dan responden dengan jabatan driver (kurir) sebanyak 16 orang (53%).

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa data yang ada tersebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa data yang akan diuji pada penelitian memiliki nilai VIF < 10 yaitu sebesar 1,033 dan nilai *tolerance* > 0,1 yaitu sebesar 0,968. Yang artinya bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa data penelitian memiliki nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja $0,281 > 0,005$ yang berarti pada variabel lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas dan variabel upah karyawan memiliki nilai $0,247 > 0,05$ yang berarti bahwa pada variabel upah karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Linear Berganda

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat seperti dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 19,983 + 0,076 (X_1) + 0,0104 (X_2) + e$$

Angka- angka tersebut dapat diartikan dengan keterangan dibawah ini.:

1. Nilai konstanta (α) adalah 19,983. Yang berarti apabila variabel lingkungan kerja, dan upah karyawan memiliki nilai nol, maka variabel produktivitas kerja karyawan bernilai positif sebesar 19,983.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,076. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. Untuk setiap peningkatan 1% lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.076.
3. Nilai koefisien regresi variabel upah karyawan (X_2) bernilai positif sebesar 0,0104. Yang berarti upah karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. Untuk setiap bertambahnya 1% upah karyawan maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,0104.

2. Uji T

Untuk melakukan uji terlebih dahulu menentukan t_{tabel} yang didapat dari $df = n - k - 1$ ($30 - 2 - 1 = 27$) dengan taraf signifikan 0,05% dan di peroleh t_{tabel} sebesar 1,703. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. H_{a1} = Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $2,060 > t_{tabel}$ 1,703 serta nilai sig. $0,049 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
2. H_{a2} = Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} upah karyawan sebesar $2,313 > t_{tabel}$ 1,703 serta nilai sig. $0,029 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Berarti upah karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

3. Uji F

Hasil uji yang diperoleh adalah nilai sig. $0,008 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja dan upah karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penentuan hasil uji dapat juga dilakukan dengan metode lain yaitu pada kolom F. Nilai F_{hitung} adalah 5.838 sedangkan pada F_{tabel} diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel-1) atau $3 - 1 = 2$ dan df_2 ($nk - 1$) atau $30 - 2 = 28$ dan diperoleh F_{tabel} sebesar 3,34, yang berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka ditarik

kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu lingkungan kerja dan upah karyawan secara silmutan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mencari nilai R^2 , dapat dilihat hasil output SPSS di kolom *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi antara 0-1. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,250. Artinya 2,5 % variabel produktivitas mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan upah karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan, sebagai berikut : *Pertama*, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan. Pelaksanaan kepemimpinan yang baik diyakini akan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. *Kedua*, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus memiliki disiplin kerja yang baik agar kinerja karyawan juga dapat meningkat. *Ketiga*, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan antara kinerja karyawan. Dengan dilakukannya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama akan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pematangsiantar.

REFERENSI

- Anjarawati, Aulia. 2021. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT Prima Kemasindo Tahun 2021*. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Astuti, Eka Andri. 2017. "Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Mapan Kediri". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 2 No 1.
- Devita, Maria. 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru". *Jom fisip*. Vol. 4 No 2.
- Enny W, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Lestari, Amanda Wahyu. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI". *Jurnal Intelektual: Keislaman, Sosial, dan Sains*. Vol. 8 No. 1.
- Musdalifah. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Baswara: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 137-145.
- Puteri, Ryang Syah. 2018. *Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi tidak diterbitkan. Raden Intan Lampung: Universitas Islam Negeri.
- Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81-93.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Rokhana, Tri. 2020. *Pengaruh Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*. Skripsi tidak diterbitkan. Purwekerto: Institusi Agama Islam Negeri.
- Rujito. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, H Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Stain Jember Press.
- Tsauri, H Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Wahyuningsih, Tri. 2019. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang*. Skripsi tidak diterbitkan. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri.
- Widodo, Suparno. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.