

**PRODUKTIVITAS KARYAWAN PRODUKSI DALAM HUBUNGANNYA DENGAN  
UPAH BORONGAN DAN LINGKUNGAN KERJA BISNIS TAHU DI PROBOLINGGO**

Sahrul Muharromah<sup>1\*</sup>, Alif Mirzania<sup>2</sup>, Sudarsih Sudarsih<sup>3</sup>, Diana Sulianti K Tobing<sup>4</sup>,

Dewi Prihatini<sup>5</sup>, Agus Priyono<sup>6</sup>, Nurhayati<sup>7</sup>

1,2,3,4,5,6,7 Affiliation: **Department Manajemen, Universitas Jember, Jember,**

**Indonesia**

**\*Corresponding author:** [sahrulmuharromah1007@gmail.com](mailto:sahrulmuharromah1007@gmail.com)

**Abstract**

Perkembangan pengusaha UMKM industri tahu yang semakin banyak di Kab. Probolinggo mengakibatkan persaingan untuk memperebutkan pasar semakin ketat. Hal tersebut membuat masing-masing usaha mengupayakan untuk memaksimalkan dan memperbaiki kualitas produk tahunya. UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian merupakan dua produsen terlama di industri tahu Kab. Probolinggo. Demi mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan, kedua usaha tersebut menerapkan sistem upah borongan baik itu harian maupun bulanan bagi karyawan produksinya. Pengupahan yang menggunakan sistem borongan dilakukan dengan harapan dapat memenuhi kesejahteraan karyawannya. Namun sistem pengupahan tersebut tidak sejalan dengan harapan karyawan yang akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas bagian produksi. Selain sistem pengupahan borongan, terdapat variabel lingkungan kerja yang dinilai juga memiliki pengaruh pada tingkat produktivitas karyawan bagian produksi usaha tahu. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik antar tim sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas produksi. Untuk itu tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh upah borongan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari sistem upah borongan dan lingkungan kerja pada produktivitas karyawan produksi bisnis tahu di Probolinggo. Obyek penelitian ini menggunakan dua tempat usaha produsen tahu, yaitu UD. Sumber Hasil dan Tiga Berlian. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi dari kedua perusahaan sebanyak 45 karyawan dengan rincian 30 karyawan bekerja di perusahaan UD.Sumber Hasil dan 15 karyawan dari Tiga Berlian. Teknik pengambilan sampel ialah nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda, dengan kesimpulan hasil yang diperoleh yaitu upah borongan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tahu UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tahu UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian, sedangkan pengaruh antara upah borongan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tahu UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian ialah berpengaruh signifikan secara simultan.

**Keywords:** produktivitas karyawan; upah borongan; lingkungan kerja; karyawan produksi

## **Latar Belakang**

Perkembangan industri di Indonesia mengalami peningkatan yang menyebabkan persaingan antar perusahaan industri menjadi sangat ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk mengikuti dan beradaptasi dalam membangun strategi agar mampu bersaing dan membantu perusahaan merealisasikan tujuan perusahaan. Adapun strategi yang perusahaan bangun ialah berupaya memaksimalkan dan mempertahankan kualitas produk melalui peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja. SDM yang berkualitas berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang dapat dicapai apabila produktivitas kerja meningkat. Produktivitas kerja ialah kesediaan para pekerja untuk mengerahkan tenaga kerja dalam menghasilkan produk sesuai dengan standar perusahaan tertentu (Wijaya, C., & Manurung, 2021). Produktivitas kerja menjadi meningkat apabila perusahaan berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi dengan maksimal. Faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas antara lain adalah sistem upah yang diterapkan serta lingkungan yang ada di sekitar pekerja (Ningsih dkk,2022).

Faktor yang pertama untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sistem pemberian upah karyawan. Upah merupakan salah satu jenis pembayaran yang berlandasan atas dasar kinerja dan waktunya (Andreas dkk, 2020). Perusahaan memberikan upah kepada karyawan sebagai balas jasa atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan jenis pekerjaannya. Feriyanti (2022) menyatakan bahwa sistem upah dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja. Salah satu sistem upah yang banyak diterapkan adalah sistem upah borongan. Feriyanti (2022) mengatakan sistem upah borongan dalam pelaksanaannya sering dilakukan secara berkelompok dan tanpa memperhatikan waktu kerja. Upah yang diberikan kepada karyawan dapat

meningkat apabila karyawan bekerja dengan maksimal. Karyawan dapat bekerja dengan maksimal apabila kondisi suatu perusahaan baik.

Kondisi perusahaan/ lingkungan kerja menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan dan penyelesaian tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan dalam suatu bidang (Syahputra, 2020). Menurut Indahyati & Yanita (2020) kondisi perusahaan yang baik dapat dicerminkan dengan menciptakan suasana kekeluargaan melalui kerja sama antara atasan dengan bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, sehingga dapat mempermudah karyawan berinteraksi satu sama lain. Sedarmayanti dalam Lestary & Chaniago, (2018) menyatakan suasana kekeluargaan karyawan yang harmonis banyak didapat pada lingkungan perusahaan yang bergerak di bidang produksi.

Pabrik tahu adalah salah satu usaha dagang yang bergerak dibidang produksi. Kabupaten Probolinggo menjadi objek penelitian dikarenakan Kabupaten Probolinggo menjadi salah satu daerah yang populer dengan makanan tahu. Diantara beberapa pabrik tahu yang ada di Kabupaten Probolinggo, terdapat dua pabrik tahu yang terkenal dan menjadi pabrik tahu terbesar di Kabupaten Probolinggo yaitu pabrik tahu UD Sumber Hasil dan Tiga Berlian. UD Sumber Hasil dan Tiga Berlian juga menjadi dua pabrik tahu tertua yang ada di Kabupaten Probolinggo dan masih memproduksi sampai sekarang. Kedua pabrik tahu ini memiliki jumlah karyawan yang banyak, serta banyak diminati konsumen di berbagai daerah bahkan sampai ke luar kota. Mulai dari konsumen rumah tangga sampai konsumen di pasar tradisional maupun pasar modern yang dijual kembali. Kedua pabrik tersebut menerapkan sistem upah borongan yang bersifat harian. Upah borongan merupakan sistem upah dimana upah yang diberikan bisa berbeda-beda berdasarkan pesanan yang diterima. Pembagian upah perusahaan dibagi rata kepada karyawan berdasarkan kelompok yang

terdiri dari bagian membersihkan kedelai, menggiling kedelai, memasak, dan memotong tahu. Semakin banyak anggota kelompok, maka akan sedikit pula upah yang diterima oleh karyawan. Kondisi tersebut menimbulkan perspektif yang kurang menyenangkan karena karyawan beranggapan terjadi ketidakadilan dalam proses pembagian upah dan besar upah yang karyawan dapat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kesenjangan ini berdampak pada tingkat produktivitas menjadi rendah.

Selain upah borongan, lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja di kedua usaha tahu tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak pada minat kerja dan tingkat produktivitas karyawan. Jalanan hubungan antar karyawan menjadi salah satu kunci stabilitas kualitas tahu yang di produksi baik di UD Sumber Hasil maupun Tiga Berlian. Namun kondisi lingkungan sosial yang baik juga harus didukung dengan kondisi lingkungan fisik yang nyaman pula. Kondisi fasilitas di UD Sumber Hasil dan Tiga Berlian sudah diupayakan seideal mungkin. Namun juga masih ada fasilitas tambahan yang kurang memadai bagi karyawan seperti kondisi kamar mandi yang kotor; akses jalan menuju pabrik yang licin; kurangnya ventilasi udara di pabrik, sehingga menyebabkan kurangnya jalur sirkulasi udara dan menyebabkan pengap. Beberapa fasilitas tersebut mampu memberikan dampak pada kestabilan produktivitas karyawan di dua usaha tahu tersebut. Oleh karenanya pada penelitian ini membahas tentang produktivitas kerja karyawan bisnis tahu Kab. Probolinggo yang ditinjau dari sistem pengupahan secara borongan dan lingkungan kerja.

### **Tinjauan Teori**

#### **a. Upah Borongan**

Upah adalah jenis kompensasi langsung berbentuk finansial yang diperoleh karyawan berdasarkan pada jam kerja, satuan barang yang dihasilkan atau jumlah layanan yang diberikan

jika berupa perusahaan jasa. Upah dapat dikatakan juga sebagai hak karyawan yang harus perusahaan penuhi berupa uang, sebagai kontrak kerja yang sudah disepakati dan berlandaskan undang-undang ketenagakerjaan. Sistem upah digolongkan menjadi tiga yang salah satunya adalah sistem upah borongan (Feriyanti, 2022). Sistem upah borongan adalah cara pengupahan sesuai dengan besaran pekerjaan yang ditetapkan perusahaan berdasarkan volume dan lama pekerjaannya. Upah borongan yang diterapkan disuatu perusahaan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan biaya hidup minimum para pekerja dan keluarganya (Feriyanti, 2022).

Sistem upah borongan adalah cara pengupahan sesuai dengan besaran pekerjaan yang ditetapkan perusahaan berdasarkan volume dan lama pekerjaannya. Upah borongan yang diterapkan disuatu perusahaan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan biaya hidup minimum para pekerja dan keluarganya (Feriyanti, 2022). Upah borongan yang digunakan pada perusahaan industri tahu biasanya berupa upah borongan harian, terutama pada beberapa perusahaan yang berada di kabupaten Probolinggo. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur upah borongan berdasarkan PP Pengupahan No 78 Tahun 2015, yakni upah borongan berdasarkan satuan kuantitas/hasil dan upah borongan berdasarkan satuan waktu.

#### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang ada di sekitar perusahaan mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya setiap hari. Abdul Aziz, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi sekitar pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, sehingga karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankannya akan menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif, mengacu pada pendapat (Utami, 2022)

bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan, sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal dan menciptakan produktivitas kerja yang meningkat dan optimal.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara lingkungan kerja non fisik adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik, dimana lingkungan kerja non fisik tidak dapat diterima oleh panca indera manusia, akan tetapi dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pemimpin (Mastuti, 2019; Susanto, Prajitiasari, & Awwaliyah, 2024)

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah jenis lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan dan dapat diterima panca indera, sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak dapat diterima oleh panca indera akan tetapi hanya bisa dirasakan oleh panca indera saja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini lingkungan kerja fisik dan sosial dijadikan indikator dalam mengukur lingkungan kerja.

### c. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga menjadi salah satu faktor terpenting bagi perusahaan. Produktivitas juga dapat diartikan dengan sebuah hasil nyata baik berupa jasa maupun barang yang perusahaan capai guna meningkatkan kualitas dan kuantitas. Menurut Purwitasari & Putri, (2017) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja yang bertujuan untuk mengukur besarnya tingkat keberhasilan karyawan

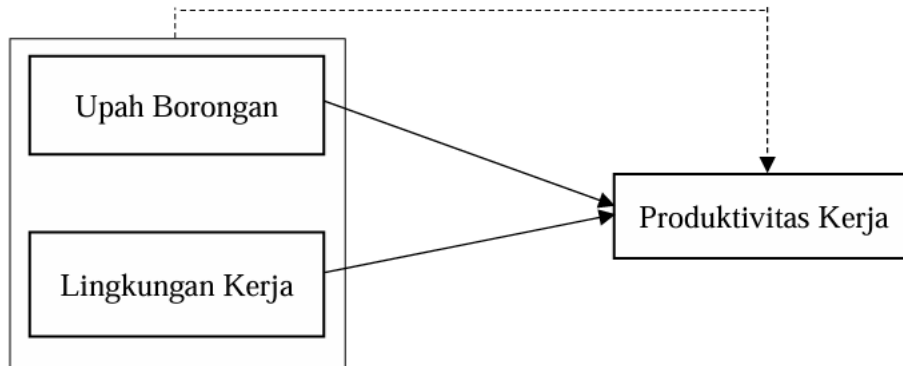
dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena tingkat keberhasilan karyawan dapat meningkatkan laba perusahaan. Wijaya, C., & Manurung, (2021) mendefinisikan produktivitas adalah sebagai kesediaan para pekerja untuk mengerahkan tenaga dalam menghasilkan barang dan jasa yang menjadi tujuan usaha tertentu. Definisi kerja sendiri ialah aktivitas seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi kehidupannya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas kerja dikatakan meningkat apabila dapat menghasilkan lebih banyak produk dalam waktu yang sama atau dapat menghasilkan jumlah yang sama dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa arti produktivitas sebenarnya adalah menghasilkan kualitas yang lebih baik dan lebih baik dengan usaha yang sama. Indikator variabel produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari pengembangan variabel oleh Yulis (2019) terdiri dari Kemampuan yaitu kesanggupan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu usaha yang dilakukan untuk mencapai apa yang seseorang inginkan dalam bekerja 3) Semangat kerja yaitu roh kehidupan dalam bekerja, sehingga beroptimis dalam menyelesaikan pekerjaannya 4) Pengembangan diri yaitu proses dalam mengembangkan diri, sehingga lebih unggul dari rekan kerjanya 5) Mutu yaitu suatu keadaan tentang baik buruknya suatu pekerjaan atau barang yang dihasilkan 6) Efisiensi yaitu tepat waktu dalam proses mengerjakan atau menghasilkan sesuai, dengan tanpa membuang-buang waktu, tenaga, maupun biaya.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual pada penelitian akan menjelaskan hubungan antara variabel independen Upah Borongan dan Lingkungan Kerja (X), dari kedua variabel ini diperkirakan

memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat mempermudah dalam menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Gambar 1 adalah kerangka konseptual pada penelitian ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

### **Hipotesis Penelitian**

a. Pengaruh Upah Borongan Terhadap Produktivitas Kerja

Feriyanti, (2022) mengatakan bahwa upah adalah suatu hak milik karyawan yang harus perusahaan penuhi berupa uang, sebagai kontrak kerja yang sudah disepakati dan berlandaskan undang-undang ketenagakerjaan. Sistem upah menurut Andreas dkk (2020) dibagi menjadi dua yaitu berdasarkan waktu dan berdasarkan hasil produksi. Kedua sistem upah tersebut akan memberikan dampak positif maupun negatif pada perusahaan, sehingga bagi perusahaan harus berusaha memberikan upah yang paling adil, agar karyawan terpacu untuk bekerja secara produktif. Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara upah dengan produktivitas kerja, karena jika pemberian upah tidak sesuai dengan yang karyawan kerjakan maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja perusahaan.

H1 :Terdapat pengaruh signifikan upah borongan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja



Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2022) mengatakan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan, sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja dan bergairah dalam bekerja (Abdul Aziz, 2023). Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, karena jika lingkungan kerja disuatu perusahaan nyaman akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja yang dimiliki perusahaan.

H2 :Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori yang digunakan menjelaskan keterkaitan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan yang lain (Sugiyono, 2018:6). Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan tahu di Kab. Probolinggo, yakni UD Sumber Hasil dan Tiga Berlian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terfokus pada karyawan bagian produksi dari kedua Perusahaan tahu tersebut dengan jumlah 45 orang karyawan. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pembuktian dari hipotesis penelitian.

### **Analisis Data dan Pembahasan**

#### **1. Statistik Deskriptif dan Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan pengujian data dari sebaran kuesioner di Perusahaan tahu UD. Sumber Hasil dan Tigas Berlian didapatkan hasil yang disajikan pada Tabel 1. Untuk hasil uji regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Penelitian

Variabel	Indikator	Mean
Upah Borongan	X1.1	2,73
	X1.2	4,20
Lingkungan Kerja	X2.1	3,84
	X2.2	3,82
	X2.3	3,96
	X2.4	3,92
	X2.5	4,27
	X2.6	4,36
Produktivitas Kerja	Y1	4,11
	Y2	4,31
	Y3	4,27
	Y4	3,20

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	$\beta$	Std. Error	T	sign	VIF
Konstanta	12,208	0,968	12,611	0,000	
X1	0,170	0,049	3,457	0,001	1.007
X2	0,104	0,036	2,860	0,007	1.007

Sumber: data diolah 2024

## 2. Pembahasan Hipotesis

### a. Pengaruh Upah Borongan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 mengenai pengaruh upah borongan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan tahu UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian diperoleh informasi bahwa upah borongan memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi jumlah upah borongan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Feriyanti (2022) yang menyimpulkan bahwa upah borongan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andreas dkk (2020) dan Purwanti dan

Damayanti (2023) menyimpulkan bahwa secara umum upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik berupa upah borongan maupun upah harian.

Hasil pada Tabel 2 juga menunjukkan bahwa karyawan UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian konsisten dalam menghasilkan dan menjaga kualitas produk perusahaan dengan jangka waktu yang ditentukan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu agar karyawan cenderung lebih bersemangat, fokus dan memiliki tanggung jawab untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan perusahaan mampu menghasilkan dan mampu menjaga kualitas produk, maka produktivitas kerja karyawan UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian juga meningkat yang bertujuan untuk membantu perusahaan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Hal tersebut dianggap positif oleh beberapa karakteristik responden tertentu. Pada karakteristik responden, karyawan terbanyak UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian adalah karyawan laki-laki dan berusia 20-40 tahun. Artinya, laki-laki dalam usia ini biasanya berada pada fase penting dalam kehidupan mereka, seperti memulai atau membangun karier, menikah, atau bahkan memiliki keluarga. Kondisi tersebut menjadikan kebutuhan finansial mereka meningkat, sehingga mereka membutuhkan upah yang memadai. Apabila mereka mendapatkan upah yang memadai dan sesuai dengan kerja keras yang telah dilakukan mereka dapat memaksimalkan potensi mereka untuk bekerja secara efisien dan produktif, sementara upah yang tidak memadai dan tidak sebanding dengan usaha dapat menghambat produktivitas karena kekecewaan atau kurangnya insentif yang perusahaan berikan. Kemudian, selain laki-laki dan berusia 20-40 tahun karyawan pada kedua perusahaan ini sudah bekerja selama 1-5 tahun, biasanya mereka sudah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam pekerjaan mereka dan upah yang mereka dapatkan diupayakan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Upah yang cukup memungkinkan mereka untuk tidak perlu bekerja lembur secara berlebihan atau

mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan, yang berujung pada kualitas hidup yang lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa upah borongan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Sumber Hasil dan Tiga Berlian dengan melihat karyawan yang bekerja didalamnya yang menunjukkan mereka memiliki rasa gairah yang tinggi dalam bekerja karena mereka masih dalam proses mencari stabilitas karir yang membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti tempat tinggal, makanan, pendidikan anak, dan tabungan. Jadi semakin tinggi upah yang karyawan dapatkan, maka semakin tinggi tingkat pula produktivitas kerja karyawan tersebut.

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. Sumber Hasil dan Tiga Berlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami (2022) dan Mastuti (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Kondisi perusahaan yang baik dapat dicerminkan dengan menciptakan suasana kekeluargaan melalui kerja sama antara atasan dengan bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama (Indahyati dan Yanita 2020).

Lingkungan kerja non fisik di dua perusahaan menunjukkan hubungan baik antara karyawan dan atasannya, dengan pemilik pabrik yang terlibat langsung dalam pengontrolan dan penyelesaian masalah. Karyawan merasa nyaman karena adanya saling menerima saran dan bantuan antar sesama. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja fisik juga berpengaruh pada produktivitas. Meskipun area produksi terkadang licin, aturan kebersihan yang diterapkan membantu menjaga kebersihan untuk kenyamanan karyawan. Meskipun terdapat kebisingan,

produktivitas kerja tetap terjaga karena karyawan terbiasa dengan kondisi tersebut. Fasilitas yang kurang memadai, seperti kurangnya ventilasi udara, dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil di Tabel 2 juga menunjukkan bahwa karyawan UD.Sumber Hasil dan Tiga Berlian konsisten dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja. Pada karakteristik jawaban responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja didominasi dengan karyawan yang berumur 20-40 tahun. Artinya pada usia dalam rentang 20-40 tahun tersebut memiliki sikap kesadaran sosial terhadap lingkungan sekitarnya. Mereka cenderung energik dan antusias dalam menghadapi tantangan perusahaan dan mereka lebih fokus pada pengembangan karir dan mendapat pengalaman kerja yang berharga, sehingga dengan hal tersebut karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pada pabrik tahu dapat diperoleh dengan beberapa faktor salah satunya ialah faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dikarenakan jika kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja kotor akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mereka merasa tidak betah bekerja di perusahaan ini, tetapi jika kondisi lingkungan di sekitar bersih dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan akan berupaya melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

c. Pengaruh Upah Borongan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas upah borongan dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan UD. Sumber Hasil dan Tiga Berlian. Hal ini menunjukkan bahwa upah borongan dapat mendorong produktivitas berdasarkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Artinya, upah borongan memberikan dorongan eksternal, sedangkan lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut menjadikan upah borongan dalam jangka waktu panjang dapat meningkatkan produktivitas kerja jika didukung oleh lingkungan kerja yang sehat. Keduanya memiliki peran penting dan saling melengkapi untuk menciptakan produktivitas yang optimal.

Perusahaan UD. Sumber Hasil dan Tiga Berlian perlu mempertahankan upah borongan yang diberikan dan kondisi lingkungan kerja pabrik yang kondusif dan sehat. Apabila kondisi pabrik sehat dan kondusif serta mereka mendapatkan upah borongan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka mereka bekerja dengan produktif dan nyaman. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk dan upah yang didapat tidak sesuai dengan usaha yang dilakukan dapat menyebabkan tingkat produktivitas menurun. Begitu juga, jika kondisi lingkungan kerja buruk meskipun dia mendapat upah yang tinggi maka mereka merasa tidak nyaman saat bekerja, sehingga menyebabkan stress atau bahkan cedera fisik, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Upah borongan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tahu di Probolinggo, hal ini diasumsikan bahwa upah borongan dan lingkungan kerja dapat bersama-sama dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

## References

- Abdul Aziz, F. A. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) [Skripsi]. 3(2), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. Jurnal Riset Akuntansi Soedirman, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan. Jurnal Bisnis Kolega, 6(1), 71–84.
- Anggraini, R., & Simmamora, R. (2023). Pelatihan, Upah, Insentif, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Journal of Management and Bussines (JOMB), 5(1), 439–455.
- Feriyanti, S. E. (2022). Pengaruh Sistem Upah Borongan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Germent Ud.Surabaya. Universitas Jember.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indahyati, H. N., & Yanita, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, 18(3), 276–282.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mastuti. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gerbang NTB Emas. Mataram : Universitas Muhammadiyah (Issue 2).

- Ningsih, N.A., Khaerunnisa, L., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen Sdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 550–560. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1118>
- Prabandari, S. . (2023). Pengaruh brand loyalty dan brand image terhadap keputusan pembelian pada konsumen mamy poko pants di Desa Bulupasar Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri. In *Metode Penelitian*. IAIN KEDIRI.
- Purwanti, R. P., & Damayanti, D. (2023). Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 4–7. <https://doi.org/10.24269/asset.v6i1.6830>
- Purwitasari, & Putri, E. (2017). Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Faktor Demografis (Usia, jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap Dikantor Pusat PDAM Tirta Satria Purwokerto, Kabupaten Banyumas. 1997, 52.
- Queer, W. A., & Waluyowati, N. P. (2023). Queer, W. A., & Waluyowati, N. P. 2(1), 275–280.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Susanto, A. B., Prajitiasari, E. D., & Awwaliyah, I. N. (2024). The Role of Green Human Resource Management in Promoting Environmentally Responsibility Behavior in Sustainable Tourism Model. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 5739. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.5739>
- Syahputra. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rayat dan Kawasan Pemukiman Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.



Utami, I. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Tiga Berlian Jabung Paiton Probolinggo.

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja (R. Hidayat (ed.)). Kencana.