

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Madura Mandar di Puger

Ulfa Nur Aini^{1*}, Toni Herlambang², Pawestri Winahyu³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ulfianuraini389@gmail.com^{1*}, toniherlambang@unmuhjember.ac.id², pawestri@unmuhjember.ac.id³

Diterima: Agustus 2026 | Disetujui: September 2026 | Dipublikasikan: Desember 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan sistem gaji terhadap produktivitas karyawan pada UD. Madura Mandar di Puger Jember. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, sehingga diperlukan lingkungan kerja yang kondusif serta sistem gaji yang adil dan sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel yang digunakan meliputi seluruh karyawan (sampling jenuh atau sensus), berdasarkan acuan tersebut jumlah sampel sebanyak 95 karyawan UD. Madura Mandar di Puger. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan UD. Madura Mandar. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, begitu pula sistem gaji yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin sesuai sistem gaji yang diterapkan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut guna meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Produktivitas karyawan; Sistem gaji

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and wage system on employee productivity at UD. Madura Mandar in Puger, Jember. Employee productivity is an important factor in supporting the success of a company; therefore, a conducive work environment and a fair and appropriate wage system are needed to improve employee performance. This study employed a quantitative approach involving all 95 employees of UD. Madura Mandar using a saturated sampling technique. This study used a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to employees of UD. Madura Mandar. The data analysis techniques included validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee productivity, and the wage system also had a positive and significant effect on employee productivity. This indicates that the better the work environment and the more appropriate the wage system implemented, the higher the employee productivity will be. Therefore, the company needs to pay attention to these two factors in order to improve work effectiveness and achieve organizational goals.

Keywords: Employee productivity; Wage system; Work environment

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis karena perannya menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Secara konseptual, buku ajar menegaskan bahwa Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya (Lubis et al., 2022). Salah satu indikator penting yang perlu dikelola dalam organisasi adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dipahami sebagai kemampuan individu menghasilkan output (barang/jasa) secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) secara efektif dan efisien. Secara konseptual, produktivitas menunjukkan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan input yang digunakan, sehingga menjadi tolok ukur kinerja yang terlihat melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dalam praktik MSDM, upaya memaksimalkan produktivitas tersebut sangat terkait dengan kebijakan organisasi dalam memberi balas jasa dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Salah satu fungsi MSDM yang berhubungan langsung dengan sistem gaji/kompensasi (Febriansah, 2021). Namun, fenomena umum yang kerap muncul di organisasi adalah produktivitas belum stabil karena kebijakan kompensasi belum selalu dipersepsikan adil dan terkait langsung dengan kinerja. Penghitungan kompensasi finansial langsung harus diberikan secara transparan dan adil agar karyawan melihat keterkaitan antara kinerja dan kompensasi (Hertina et al., 2023).

UD Madura Mandar di Puger dapat diposisikan sebagai salah satu bentuk usaha dagang skala kecil-menengah yang beroperasi di lingkungan lokal dan bergantung pada aktivitas operasional berbasis tenaga kerja langsung. Dalam konteks usaha semacam ini, karyawan berperan tidak hanya sebagai pelaksana teknis yang menjalankan proses operasional, tetapi juga sebagai penentu kualitas layanan, ketepatan waktu pemenuhan pesanan, dan citra usaha di mata pelanggan lokal maupun luar daerah. Dalam praktik di berbagai UMKM dan UD sejenis, indikasi masalah produktivitas sering tampak dalam bentuk target produksi atau penjualan yang tidak tercapai secara konsisten dari periode ke periode.

Tabel 1. Produktivitas Karyawan Tahun 2024-2025

Tahun	Total Produksi (Ton)	Total Produksi (Kg)	Jumlah karyawan	Produktivitas Tahunan	Rata – rata Produktivitas	Keterangan Musim Ikan
2024	540	540.000	95	5.684,21	473,68	6 bulan (Mei–Okt) kondisi banyak ikan bulan selain itu rendah (kg)
2025	300	30.000	95	3.157,89	263,16	300 ton berasal dari 6 bulan musim ikan banyak

Sumber: (Data UD Madura Mandar, Diolah Peneliti 2026)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir realisasi produksi belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, tingkat keterlambatan dan komplain pelanggan mengalami peningkatan. Ketidaktercapaian target tersebut biasanya disertai dengan gejala operasional lain seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan waktu pengiriman barang, dan meningkatnya angka komplain pelanggan. Di sisi internal, manajemen sering menghadapi persoalan meningkatnya angka absensi dan keterlambatan masuk kerja, yang menunjukkan rendahnya kedisiplinan dan komitmen sebagian karyawan terhadap jadwal dan standar kerja yang ditetapkan. Fenomena tersebut sering kali diiringi dengan keluhan terkait beban kerja yang dirasakan berat, kualitas koordinasi yang rendah, serta kurangnya penghargaan atas kinerja yang baik dari pihak manajemen. Salah satu

faktor yang patut dicermati dalam konteks tersebut adalah lingkungan kerja yang dihadapi karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Di banyak usaha dagang, ruang kerja yang relatif sempit, tata letak yang kurang ergonomis, tingkat kebisingan yang tinggi, dan kurang memadainya sarana keselamatan serta kesehatan kerja dapat menimbulkan kelelahan fisik dan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan adalah sistem gaji yang diterapkan perusahaan, baik dari sisi besaran maupun mekanisme pembayarannya. Pada konteks usaha kecil, sistem pengupahan sering kali bersifat sederhana-misalnya harian, mingguan, atau borongan-namun belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan, kelayakan, ketepatan waktu, dan transparansi.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, terdapat beberapa kesenjangan yang masih terbuka untuk diteliti lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan manufaktur, jasa keuangan, atau korporasi menengah-besar di perkotaan, sementara kajian pada konteks usaha dagang dan UMKM di daerah seperti Puger masih relatif terbatas. Kedua, banyak penelitian menggunakan konsep kompensasi secara umum tanpa mengurai secara spesifik dimensi sistem gaji seperti keadilan, kelayakan, ketepatan waktu, dan transparansi dalam konteks usaha kecil. Akibatnya, belum banyak bukti empiris yang menjelaskan dimensi mana dari sistem gaji yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di lingkungan UMKM, sehingga menyulitkan pemilik usaha dalam menentukan prioritas kebijakan perbaikan. Berdasarkan paparan tersebut, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan sistem gaji terhadap produktivitas karyawan pada UD Madura Mandar di Puger memiliki urgensi yang tinggi, baik secara praktis maupun akademik. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut mengenai tema ini tidak hanya menjawab kesenjangan penelitian yang ada, tetapi juga menyediakan dasar empiris bagi pengambilan keputusan manajerial yang lebih berbasis bukti di sektor UMKM dan usaha dagang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, di mana data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal, yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan kuisisioner yang diisi oleh responden dan meliputi identitas dan tanggapan responden. Data sekunder digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, literatur, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang dapat diambil melalui internet. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel yang digunakan meliputi seluruh karyawan (sampling jenuh atau sensus), berdasarkan acuan tersebut jumlah sampel sebanyak 95 karyawan UD. Madura Mandar di Puger. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Teknik pengambilan data berupa kuesioner dengan skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan berupa analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

HASIL

Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan lingkungan

kerja (X1), sistem gaji (X2), dan produktivitas karyawan (Y) berdasarkan jawaban 95 responden yang menjadi sampel penelitian. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	64	67.4
Perempuan	31	32.6
Usia	Frekuensi	Persentase
18 – 25 tahun	22	23.2
26 – 35 tahun	40	42.1
36 – 45 tahun	21	22.1
> 45 tahun	12	12.6
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	46	48.4
SMP	23	24.2
SMA	14	14.7
D3/S1	12	12.6
Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	10	10.5
1 – 3 tahun	32	33.7
4 – 5 tahun	16	16.8
> 5 tahun	37	38.9
Jabatan	Frekuensi	Persentase
Distribusi	3	3.2
Packing	9	9.5
Produksi	12	12.6
Pemilik Usaha	1	1.1
Karyawan	70	73.6

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden, mayoritas responden didominasi oleh laki-laki dengan rentang usia yang berada pada kategori usia produktif. Tingkat pendidikan terakhir sebagian besar berada pada jenjang pendidikan dasar, sementara dari sisi masa kerja mayoritas telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Dilihat dari jabatan, sebagian besar responden menempati posisi sebagai karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan didominasi oleh pekerja laki-laki dengan pengalaman kerja yang relatif matang dan keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	Ketentuan R Hitung	R Tabel 5% (95-2) = 93	Kriteria
Lingkungan Kerja				
1	X1.1	0.840	0,201	Valid
2	X1.2	0.859	0,201	Valid
3	X1.3	0.830	0,201	Valid
4	X1.4	0.778	0,201	Valid
Sistem Gaji				
1	X2.1	0.851	0,201	Valid

2	X2.2	0.814	0,201	<i>Valid</i>
3	X2.3	0.826	0,201	<i>Valid</i>
Produktivitas Karyawan				
1	Y1.1	0.873	0,201	<i>Valid</i>
2	Y1.2	0.838	0,201	<i>Valid</i>
3	Y1.3	0.850	0,201	<i>Valid</i>
4	Y1.4	0.855	0,201	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 2 uji validitas, diketahui seluruh item pernyataan pada variabel X memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria nilai $\alpha > 0,7$ dianggap memadai (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.846	<i>Reliable</i>
Sistem Gaji (X_2)	0.774	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0.876	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 3 uji reliabilitas, seluruh nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur masing-masing variabel, sehingga dapat menghasilkan data yang stabil untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed).

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.29983028
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.064
	Negative		-.071
Test Statistic			.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.265
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.253
		Upper Bound	.276

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas, menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Yang artinya, data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi normalitas, sehingga

dapat digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig.	Collinearity		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.000	0.940	1.064	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Gaji (X ₂)	0.000	0.940	1.064	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 5 uji multikolinieritas, diketahui masing masing variabel memiliki hasil yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak memiliki hubungan yang kuat sehingga masing-masing variabel dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi pada masing-masing variabel independen.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas (Glesjer)

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.217	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Gaji (X ₂)	0.150	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6 uji glesjer, Glejser menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,217 dan variabel sistem gaji (X2) memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan sistem gaji terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
Constant	1.282	1.209
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.523	0.079
Sistem Gaji (X ₂)	0.488	0.104

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

$$Y = 1,282 + 0,523X_1 + 0,488X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,282 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan memiliki nilai dasar sebesar 1,282 ketika variabel lingkungan kerja dan upah dianggap konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,523 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,523 satuan dengan asumsi variabel upah tetap. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Sementara itu, koefisien regresi upah sebesar 0,488 menunjukkan bahwa setiap peningkatan upah akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar

0,488 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem upah yang baik mampu mendorong motivasi kerja sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Uji Hipotesis (uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen serta menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan.

Tabel 8. Uji T

Variabel	Koefisien	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.523	<.001	Berpengaruh positif dan signifikan
Sistem Gaji (X ₂)	0.488	<.001	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki koefisien sebesar 0,523 dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, H₁ diterima. Sementara itu, variabel sistem gaji (X₂) memiliki koefisien sebesar 0,488 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang menunjukkan bahwa sistem gaji juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, H₂ juga diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel lingkungan kerja (X₁) dan sistem gaji (X₂) mampu menjelaskan variabel produktivitas karyawan (Y) (Ghozali, 2021).

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.694	0.482	0.471	3.336

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,471 (47,1%), yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan sistem gaji mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan produktivitas karyawan pada UD Madura Mandar Puger.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Madura Mandar di Puger Jember

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Madura Mandar di Puger, yang berarti semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja bukan hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya aktivitas kerja, tetapi juga menjadi faktor yang mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan fisik maupun nonfisik karyawan, proses kerja menjadi lebih efektif sehingga produktivitas meningkat.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu sumber daya kerja (*job resources*) yang dapat membantu karyawan mencapai

target pekerjaan, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja (Bakker et al., 2012). Dalam konteks UD Madura Mandar, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, pemilihan warna ruang kerja yang sesuai, serta tingkat kebisingan yang terkendali, mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Aktivitas produksi yang memerlukan ketelitian, kecepatan, dan kerja sama akan lebih mudah dilakukan apabila didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, semakin besar peluang karyawan untuk mempertahankan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan (Armansyah et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja karena menciptakan rasa nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendukung cenderung memiliki konsentrasi yang lebih baik, tingkat kelelahan yang lebih rendah, serta motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian (Putra & Mujiati, 2022; Siswandari et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja.

Kesesuaian hasil penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas bersifat konsisten pada berbagai jenis organisasi. Meskipun objek penelitian berbeda, lingkungan kerja tetap menjadi faktor yang mampu meningkatkan semangat kerja, memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan, serta mendorong pencapaian target perusahaan. Hal tersebut memperkuat bahwa investasi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, UD Madura Mandar perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik melalui perbaikan fasilitas fisik maupun penciptaan hubungan kerja yang harmonis, agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Madura Mandar di Puger Jember

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Madura Mandar di Puger, yang berarti semakin baik sistem penggajian yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sistem gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem upah yang diterapkan perusahaan telah mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Upah tidak hanya dipandang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa memperoleh imbalan yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya, mereka cenderung meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kualitas kerja sehingga produktivitas perusahaan juga meningkat.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menjelaskan bahwa sistem gaji merupakan salah satu sumber daya organisasi (*job resources*) yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Gaji yang dinilai layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi kerja akan mendorong peningkatan semangat kerja, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, sistem penggajian yang kurang sesuai dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada menurunnya produktivitas.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan (Ratnasari & Mahmud, 2020) yang menyatakan

bahwa sistem gaji yang baik tercermin dari kelayakan upah, kemampuan dalam meningkatkan motivasi, serta kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dalam konteks UD Madura Mandar, sistem penggajian yang mampu memenuhi harapan tenaga kerja akan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian (Febriani & Karneli, 2025; Sudaryana & Margareta, 2023) yang menunjukkan bahwa gaji atau kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesamaan hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa upah merupakan faktor yang secara konsisten memengaruhi produktivitas pada berbagai jenis organisasi. Walaupun setiap perusahaan memiliki sistem pengupahan yang berbeda, prinsip keadilan, kelayakan, dan ketepatan waktu pembayaran tetap menjadi aspek utama yang menentukan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan sistem pengupahan yang mampu memenuhi harapan karyawan agar produktivitas dapat terus ditingkatkan. Oleh karena itu, UD Madura Mandar perlu terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem gaji, memastikan kesesuaian antara upah dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, serta menjaga transparansi dan ketepatan waktu pembayaran agar produktivitas dan loyalitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan sistem gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UD Madura Mandar di Puger. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, seperti kualitas udara, pencahayaan, warna ruang, dan tingkat kebisingan yang baik, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, sistem gaji yang layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Dengan demikian, kedua faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja dan sistem gaji merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan kompensasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Bagi UD. Madura Mandar, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan peningkatan produktivitas melalui perbaikan lingkungan kerja serta penyempurnaan sistem gaji agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595–1600.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. ten. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Febriani, F., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bumi Siak Pusako (PT. BSP). *ECo-Buss*, 8(1), 43–55. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.1649>
- Febriansah, R. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen SDM*. UMSIDA Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hertina, D., Sarjono, H., Hidayat, A. C., Badruddin, S., Junaidi, W., Hadiyat, Y., Judijanto, L., Indrawati, N. S., Suharyanto, S., & Susanto, A. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya* (1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://revistas.ufri.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hp/journals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Siswandari, N., Baidlowi, I., & Hadi Poernomo, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(3), 92–103. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i3.1436>
- Sudaryana, I. K., & Margareta, N. N. R. (2023). *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di Pt. Balian Media Online Nusantara I Ketut Sudarnaya 1) , Ni Nyoman Ruth Margareta 2)*. 1*, 1357–1365.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.