

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan lingkungan bisnis pada negara kita utamanya di bagian produksi pada saat ini mengalami kenaikan yang sangat cepat. Maka dari itu keinginan adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi banyak dibutuhkan seluruh kelompok. Dalam usaha mengembangkan produktivitas dibutuhkan adanya dorongan yang paling tinggi dari aspek pembuatan yang ada. Meningkatnya produktivitas bukan semata-mata terpaut dari pemakaian alat yang serba baru tetapi juga dana yang besar, dan bahan dasar yang banyak, serta sumber daya manusia.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan sumber daya manusia ingin mendapatkan kepedulian yang sangat khusus, hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki peranan yang paling diperlukan saat mengelola suatu industri atau perusahaan, apabila industri atau perusahaan tidak mempunyai karyawan, perusahaan tidak bisa melakukan kegiatannya secara maksimal walaupun segala alat yang dibutuhkan telah ada. Upaya meningkatkan produktivitas harus konsisten agar mampu mencapai target sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasikan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, upah dan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹ Menurut Hasibuan dalam buku Muhammad Busro mengatakan, produktivitas merupakan perbandingan antara input dan output.² Jika produktivitas

¹ Luh Ayu Yustika Dewi, "Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Upah dan Lingkungan Kerja", *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 9 Nomor 1*, (2021),117.

² Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi pertama)*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 339.

meningkat, kompetensi pekerja, efisiensi, dan kualitas sistem kerja dan metode produksi mereka juga akan meningkat. Organisasi harus memberikan sarana untuk meningkatkan produksi, sementara pekerja harus memberikan etos kerja, profesionalisme, sikap peduli, disiplin, dan inisiatif yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Pekerja manusia adalah komponen paling penting dalam menentukan hasil, namun memaksa mereka untuk bekerja lebih banyak dapat berdampak negatif pada moral.

Di wilayah Kabupaten Kediri banyak masyarakat lokal yang mendirikan beraneka jenis usaha. Salah satunya adalah perusahaan kerupuk mentah yang dikelola oleh perorangan maupun kelompok yang mampu bersaing untuk meningkatkan omzet penjualan. Penelitian akan dilakukan di perusahaan kerupuk mentah di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Berikut data perusahaan kerupuk mentah yang ada di wilayah Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri:

Tabel 1.1
Daftar Nama Pabrik Kerupuk Mentah di Kecamatan Ngadiluwih
Kabupaten Kediri Tahun 2023

No	Nama Pabrik Krupuk Mentah	Alamat
1	CV. Melinfood Nusantara	Jl. Raya Rembang, Dsn. Ngerco, Ds. Rembang, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri
2	Pabrik Kerupuk Nadya Kaya Rasa Banjarejo	Jl. Baran Nongko No. 193, Banjarejo, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri
3	Pabrik Kerupuk Sahabat Jaya	Badung, Seketi, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri
4	UD Surya Manalagi	Dsn. Dawung, Ds. Bedug, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri
5	Pabrik Krupuk Larasati	Jl. Selorini, Selomanen, Purwokerto, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri

Sumber Data : Observasi 21 Juni 2022

Berdasarkan tabel 1.1 disajikan berbagai perusahaan kerupuk mentah yang ada di wilayah Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri diantaranya yaitu CV. Melinfood Nusantara, Pabrik Kerupuk Nadya Kaya Rasa Banjarejo, Pabrik Kerupuk Sahabat Jaya, UD Surya Manalagi dan Pabrik Krupuk Larasati. Selanjutnya, peneliti akan membandingkan 3 perusahaan kerupuk mentah yang memiliki pasar luas dan sudah dipercaya oleh masyarakat, sehingga peneliti akan lebih fokus melakukan penelitian pada salah satu perusahaan kerupuk mentah di wilayah Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Berikut data perbandingan 3 perusahaan kerupuk mentah di kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri:

Tabel 1.2
Perbandingan CV Melinfood Nusantara dengan
Pabrik Kerupuk Nadya Kaya Rasa Banjarejo dan UD Surya Manalagi di
Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

Nama Pabrik	CV Melinfood Nusantara	Pabrik Kerupuk Nadya Kaya Rasa Banjarejo	UD Surya Manalagi
Produk	Segala macam krupuk mentah (kerupuk uyel, kerupuk kasandra, kerupuk keong, kerupuk mawar)	Kerupuk berbagai rasa (kerupuk rasa udang)	Tiga jenis kerupuk (kerupuk um, kerupuk uyel, kerupuk rambak)
Jumlah Karyawan	100 orang	50 orang	56 orang
Sistem Upah	Harian dan borongan	Mingguan	Borong dan harian
Omzet per bulan	Rp 20.000.000,-	Rp 13.800.000,-	Rp 16.900.000,-
Area Penjualan	Malang, Tulungagung, Surabaya, Ponorogo, Madiun, Nganjuk	Kediri, Gurah, Pare, Tulungagung, Malang, Pasuruan	Tulungagung, Jombang, Surabaya, Sidoarjo

Sumber Data : Survey 21 Juni 2022

Tabel 1.2 menunjukkan perbandingan 3 perusahaan kerupuk mentah di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri yang memproduksi produk yang sama.

Data diatas merupakan hasil observasi penelitian tentang perbandingan yang terlihat dari aspek upah yang dibayarkan pada karyawan dengan sistem harian dan borongan, memiliki jumlah karyawan 100 dengan produk yang dihasilkan berbagai macam kerupuk dan banyak jenis untuk pengirimannya luar kota seperti Malang, Tulungagung, Surabaya dan Ponorogo adalah CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri.

Dari hasil perbandingan data tiga perusahaan kerupuk mentah di wilayah Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri. CV. Melinfood Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kerupuk mentah dengan bahan terbaik dan berkualitas. CV. Melinfood Nusantara terletak di Jl. Raya Rembang, Dsn. Ngerco, Ds. Rembang, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri, Provinsi Jawa Timur, Kode pos 64171.

CV. Melinfood Nusantara menjalankan kegiatan usaha produksi makanan yaitu berbagai macam kerupuk mentah yang sudah memiliki pasar cukup luas dan dapat memenuhi jumlah pesanan sesuai permintaan. Sehingga peneliti melakukan penelitian diperusahaan tersebut, karena selain tempatnya menarik untuk diteliti, Peneliti juga mempertimbangkan kondisi lokasi dan subjek yang akan diteliti. Disamping itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di CV. Melinfood Nusantara karena selain lokasinya mudah dijangkau, sebagian tetangga ada yang bekerja di tempat tersebut, sehingga mampu memberikan akses penelitian menjadi lebih mudah.

Setelah peneliti memutuskan tempat penelitian di perusahaan tersebut, Peneliti melakukan penelitian singkat dengan menyebar angket kepada 50

karyawan CV. Melinfood untuk mengetahui faktor/ variabel bebas yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Dalam angket tersebut disajikan enam variabel pilihan, yaitu diantaranya variabel motivasi kerja, upah, kemampuan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Padaket tersebut juga diberikan penjelasan singkat mengenai ke enam variabel sehingga karyawan dapat memilih variabel yang menurutnya paling cocok berkaitan dengan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berikut adalah daftar tabel hasil persebaran angket pada 50 karyawan CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri:

Tabel 1.3
Alasan Karyawan dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri

No	Keterangan	Jumlah
1	Motivasi Kerja	3
2	Upah	19
3	Kemampuan Kerja	7
4	Lingkungan Kerja	11
5	Budaya Organisasi	4
6	Kepuasan Kerja	6
Jumlah Karyawan		50

Sumber Data : CV Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap 50 responden karyawan di CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri. Pada 19 responden memilih upah. Pada 11 responden memilih lingkungan kerja. Pada 3 karyawan memilih motivasi kerja. Pada 6 responden memilih kepuasan kerja. Pada 7 responden memilih kemampuan kerja. Dan 4 responden memilih budaya organisasi sebagai alasan meningkatnya produktivitas karyawan. Dari hasil observasi diatas maka meningkatnya produktivitas karyawan di CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri mayoritas dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa

penelitian ini akan dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri.

Menurut Rampisela & Lumintang upah memegang peran unggul di golongan tenaga kerja sebagai kesinambungan hidup suatu perusahaan. Untuk separuh tenaga kerja, pijakan akan mendapatkan upah merupakan semata-mata argumen karyawan melakukan pekerjaan, meskipun yang lain menerka upah hanya salah satu sebab begitu banyak keinginan yang terwujud melewati pekerjaan.³ Pemberian upah kepada karyawan pun harus dengan cara yang telah ditetapkan dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman.

Dalam membagikan upah untuk karyawan perlu penentuan melalui sistem yang sangat benar tidak perlu menghilangkan bagian perusahaan ataupun bagian tenaga kerja. Masing - masing bagian harus mendapatkan divisi yang valid dari hasil kerjasama mereka tanpa ada ketidakadilan antara mereka. Melainkan penerapan penyerahan upah juga dibutuhkan adanya kesepakatan dan pesan yang benar menurut ucapan ataupun tercatat dengan karyawan dan pimpinan secara amanah dan adil. Dibutuhkan sebuah akad maksudnya supaya tidak ada perseteruan diesok hari sebab perjanjian tersebut menjadi ikatan dua belah pihak. Namun selain upah ada faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan yaitu lingkungan kerja.

Menurut Indahyati & Hendarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja yang bagus akan berdampak membaik bagi karyawan dan lingkungan kerja kurang baik bisa menumbuhkan tingkat

³ Rampisela, Virgenia dan Genita Lumintang. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta”, Jurnal EMBA. Volume 8, Nomor 1 (2022), 302-310.

pelanggaran yang dilakukannya. Lingkungan kerja tidak bisa terpisah dengan tugas pekerja, maka dari itu sistematis Islam harus memahami seluruh faktor yang diperlukan manusia dalam kehidupannya.⁴ Lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki ikatan sangat penting di perusahaan tersebut bisa dibuktikan bahwa lingkungan adalah keadaan kawasan kerja dalam perusahaan..

Dengan mengamati lingkungan kerja yang bagus patut diwujudkan untuk karyawan agar senang dan tenang dalam ruangan ketika menangani pekerjaannya sampai memiliki efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang bagus akan berpengaruh terhadap tingkat mutu pekerjaan, mengurangi kenyamanan pada mata dan kemauan jiwa, juga yang sangat penting semangat bekerja dan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan yang bersangkutan.⁵

Akhir-akhir ini, terdapat berbagai problematika pada tempat yang akan diteliti, yaitu produktivitas kerja karyawan CV. Melinfood Nusantara yang dirasa belum optimal dan sedikit menurun. Ketika ada penurunan semangat kerja karyawan akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan karena dapat menghalangi produktivitas karyawan. Di lapangan permasalahannya terdapat pada pemberian upah yang dirasa kurang oleh sebagian karyawan berdampak pada produksi yang tidak sesuai dengan target dan juga lingkungan kerja yang kurang memberikan fasilitas maksimal seperti kurangnya pencahayaan dan penataan ruangan yang kurang baik mengakibatkan kurang maksimalnya produktivitas karyawan.

⁴ Indahyati, H. N., & Hendarti, Y, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen*, Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, (2020), 276-282.

⁵ Zainul Hidayat, Muchammad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, Vol.2, (2012), 83.

Selain itu, menurut hasil wawancara dengan mandor CV. Melinfood Nusantara terdapat permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Hal ini diduga karena faktor upah dan lingkungan kerja dalam perusahaan yang kurang maksimal, sehingga membuat produktivitas karyawan menurun. Permasalahan ini ditandai oleh fenomena gagal produksi. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan pada CV. Melinfood Nusantara?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Melinfood Nusantara?
3. Bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Melinfood Nusantara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan pada CV. Melinfood Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Melinfood Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Melinfood Nusantara

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian yakni sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Bagi perguruan tinggi dapat dipilih sebagai salah satu sumber acuan penelitian untuk meningkatkan wawasan pengetahuan. Untuk penelitian berikutnya berfokus pada tema pembahasan yang relatif sama. Untuk peneliti dapat memanfaatkan sebagai sarana untuk mendalami ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan.

2. Secara praktis

- a. Untuk karyawan, penelitian ini dapat diaplikasikan dengan baik dan positif dalam perusahaan. Dan dapat membantu karyawan untuk mengungkapkan ambisinya kepada perusahaan perihal pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

- b. Untuk perusahaan, dapat dimanfaatkan untuk bahan pengambilan keputusan untuk memberikan upah kepada karyawan dan memberikan fasilitas yang terbaik untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung produktivitas karyawan yang lebih baik di CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian oleh Siska Ismi Annisa pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Inti Karya Niaga Tegal”. Tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja, upah, insentif, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa lingkungan kerja, upah, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Inti Karya

Niaga Tegal. Persamaan pada penelitian yang mau diselenggarakan oleh peneliti, yakni terletak pada variabel Y yaitu produktivitas karyawan. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya memiliki variabel X yaitu lingkungan kerja, upah, insentif, dan disiplin kerja. Sementara penelitian yang akan diteliti variabel X yakni upah dan lingkungan kerja, subjek penelitiannya adalah karyawan CV. Melinfood Nusantara.

2. Penelitian oleh Faizah Leria pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul”. Tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian tersebut yaitu secara persial lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Persamaan pada penelitian yang mau diselenggarakan oleh peneliti, yakni terletak di variabel Y yaitu produktivitas karyawan. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya memiliki variabel X lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan penelitian yang akan diteliti adalah variabel X upah dan lingkungan kerja dan subjek penelitiannya yaitu karyawan di CV. Melinfood Nusantara.
3. Penelitian oleh Tri Wahyuningsih pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang”. Tujuan penelitian yaitu menjabarkan pengaruh upah dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian tersebut yaitu upah dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Persamaan pada penelitian yang mau diselenggarakan oleh peneliti, yakni terletak di variabel X yaitu upah dan lingkungan kerja, juga variabel Y adalah produktivitas karyawan. Adapun perbedaannya yaitu, penelitian yang akan diteliti subjek penelitiannya adalah karyawan CV. Melinfood Nusantara.

4. Penelitian oleh Nur Azizah tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Upah, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Jasa Fotocopy di Desa Plosokandang”. Tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh upah, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian yaitu upah, keterampilan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan pada penelitian yang akan diselenggarakan oleh peneliti yakni terletak di variabel Y yakni produktivitas karyawan. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya memiliki variabel X upah, keterampilan, dan lingkungan kerja. Sementara penelitian yang akan diteliti yaitu variabel X upah dan lingkungan kerja dan subjek penelitiannya yaitu karyawan di CV. Melinfood Nusantara.
5. Penelitian oleh Feri Afrianto pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Amanah Pelalawan”. Tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

produktivitas karyawan PT Amanah Pelalawan. Persamaan pada penelitian yang mau diselenggarakan oleh peneliti, yakni terletak di variabel Y adalah produktivitas karyawan. Perbedaannya yaitu, penelitian sebelumnya memiliki variabel X keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Sementara penelitian yang akan diteliti yaitu variabel X upah dan lingkungan kerja dan subjek penelitiannya yaitu karyawan di CV. Melinfood Nusantara.

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sudjana, hipotesis adalah proposisi atau anggapan tentatif tentang suatu fenomena yang dirumuskan untuk menjelaskan fenomena itu dan harus diuji secara empiris.⁶ Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki potensi dampak upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Melinfood Nusantara. Sehubungan dengan masalah penelitian ini, penelitian ini mengajukan hipotesis untuk mengeksplorasi hubungan tersebut:

1. Ha : Ada pengaruh antara upah terhadap produktivitas karyawan CV. Melinfood Nusantara
Ho : Tidak ada pengaruh antara upah terhadap produktivitas karyawan CV. Melinfood Nusantara
2. Ha : Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Melinfood Nusantara
Ho : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Melinfood Nusantara
3. Ha : Ada pengaruh antara upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Melinfood Nusantara

⁶ Riduwan, Dasar-Dasar Statistik, (Bandung: Alfabeta, 2011)

Ho : Tidak ada pengaruh antara positif dan signifikan antara upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Melinfood Nusantara

Keabsahan hipotesis yang telah diajukan selanjutnya akan diuji dengan menggunakan metode statistik yang disediakan oleh program *SPSS 16.0 for windows*, dan semua informasi yang terkumpul akan dijadikan sebagai data untuk pengujian.

G. Definisi Operasional

Berkenaan dengan judul skripsi ini yakin “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri” maka dari itu, diperlukan definisi operasional berkaitan dengan judul dalam penelitian ini. Berikut ini adalah definisi operasional yang perlu dijelaskan, yakni diantaranya:

1. Rasio hasil yang dicapai (output) terhadap total sumber daya yang dibutuhkan (input) digunakan untuk menentukan tingkat produktivitas karyawan. Perbandingan hasil yang dicapai oleh fungsi tenaga kerja dalam hubungannya dengan satuan waktu adalah apa yang dimaksud dengan istilah "produktivitas".⁷ Indikator bakat, peningkatan tingkat hasil yang diperoleh, moral, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi digunakan untuk mengukur faktor produktivitas karyawan.
2. Upah merupakan jumlah uang yang dibayar seorang karyawan untuk pekerjaannya, yang dihitung berdasarkan jumlah unit kerja yang dihasilkan dan jumlah jam kerja.⁸

⁷ Elbandiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV IRDH, 2019), 250.

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 256.

3. Lingkungan kerja merupakan berbagai faktor dalam lingkungan kerja, termasuk elemen berwujud dan tidak berwujud, berpotensi memengaruhi kemampuan individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif.⁹ Layanan karyawan, kondisi kerja, dan interaksi antar departemen merupakan contoh faktor lingkungan kerja.

⁹ Prawito Sopyan Hadi, “*Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Inseminasi Buatan Kesehatan Hewan Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) JABAR*” (Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, 2014), 42-43.