

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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). Hal ini sejalan dengan penegasan bahwa “Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi” (Hertina *et al.*, 2023). Secara konseptual, orientasi pengelolaan SDM juga diarahkan pada capaian produktivitas. Buku ajar menegaskan bahwa “sasaran utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya” (Hertina *et al.*, 2023).

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. Dengan demikian, produktivitas berperan sebagai gambaran tingkat kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta menjadi dasar evaluasi peningkatan proses kerja. Dari sudut pandang perilaku organisasi dan manajemen kinerja, tingkat produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan, seperti kemampuan, motivasi, disiplin, dan dukungan sistem kerja. Ketika produktivitas menurun, organisasi dapat mengalami keterlambatan layanan, pemborosan sumber daya, serta menurunnya kualitas hasil kerja yang berdampak pada kepuasan pelanggan dan pencapaian target. Sebaliknya, produktivitas yang tinggi mencerminkan penggunaan sumber daya yang tepat, proses kerja yang lebih stabil, serta kinerja organisasi yang lebih kompetitif.

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 upah/kompensasi ditegaskan melalui definisi: “Kompensasi (*Compensation*). Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.” (Febriansah, 2021).

Selain kompensasi, organisasi juga dituntut menjaga aspek lingkungan kerja karena berkaitan dengan kemampuan SDM mempertahankan kinerja. Buku ajar menekankan bahwa manajer perlu mengenali perkembangan serta memilih teknologi agar “penggunaannya dapat memperbaiki produktivitas dan lingkungan kerja” (Lubis *et al.*, 2022). Artinya, lingkungan kerja dipahami sebagai bagian dari faktor pendukung produktivitas yang perlu dikelola secara sistematis, bukan dianggap sebagai faktor pelengkap semata (Lubis *et al.*, 2022).

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).

Sejalan dengan itu, Rahardjo menjelaskan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi (Rahardjo, 2022). Dalam praktik, ketika benang merah kinerja-imbalan tidak terbentuk, konsekuensinya dapat beralih dari motivasi menjadi demotivasi, yang pada akhirnya menekan produktivitas (Hertina *et al.*, 2023). Fenomena lain yang sering terjadi adalah lingkungan kerja belum kondusif sehingga menghambat efektivitas kerja. Hertina dkk. menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat penting karena dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta memperbaiki kualitas hidup pekerja (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. 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. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa produktivitas kerja berkaitan erat dengan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Putra & Mujiati, 2022). Dengan kata lain, keberlangsungan usaha dan kemampuan UD Madura Mandar mempertahankan pelanggan sangat ditentukan oleh sejauh mana produktivitas karyawan dapat dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Tabel 1.1 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 data tabel 1.1 produksi/tangkapan, produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD pada tahun 2024 sebesar 9.000 kg/karyawan/tahun. Namun pada tahun 2025 produktivitas menurun menjadi 5.000 kg/karyawan/tahun, sehingga terjadi penurunan produktivitas sebesar 4.000 kg/karyawan/tahun atau sekitar 44,44% dibandingkan tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas yang cukup signifikan dan menguatkan urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, khususnya lingkungan kerja dan upah.

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. Keterbatasan fasilitas seperti ventilasi udara, pencahayaan yang cukup, area penyimpanan yang tertata, dan alat pelindung diri juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja serta menghambat kelancaran proses produksi atau pelayanan. Pada dimensi nonfisik, pola komunikasi yang satu arah, kurangnya dukungan atasan, suasana kerja yang tegang, dan iklim kerja yang tidak kondusif sering kali menurunkan komitmen dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman justru dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Firmansyah & Ikhvan, 2025). Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja di UD Madura Mandar menjadi salah satu prasyarat penting untuk mengurangi keluhan, menekan kelelahan, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan adalah upah 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. Ketidaksesuaian antara upah yang diterima dengan beban kerja yang dirasakan, ketidakjelasan dasar perhitungan upah lembur atau insentif, serta keterlambatan pembayaran dapat menurunkan motivasi kerja dan memicu perilaku kontra-produktif, seperti menurunnya intensitas usaha dan meningkatnya absensi (Ramadona & Pangesti, 2021; Yanti & Sari, 2022). Penelitian (Ramadona & Pangesti, 2021) menemukan bahwa kompensasi berkontribusi sekitar 46,8% dan lingkungan kerja sekitar 43,3% terhadap produktivitas, dan keduanya secara simultan menjelaskan lebih dari separuh variasi produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakadilan atau ketidakjelasan dalam Upah akan berdampak langsung pada penurunan produktivitas. Dalam perspektif teori motivasi, upah atau kompensasi merupakan bentuk motivator ekstrinsik yang, jika tidak dikelola dengan baik, akan gagal mendorong karyawan mencapai produktivitas optimal dan bahkan dapat menimbulkan konflik hubungan industrial (Lestari, 2025). Oleh karena itu, evaluasi terhadap upah di UD Madura Mandar menjadi penting untuk memastikan bahwa struktur dan mekanisme pengupahan yang diterapkan mampu mendorong, bukan justru menghambat, peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 1.2 Upah Karyawan UD. Madura Mandar

Jenis Karyawan/Bagian	Kondisi	Upah (Rp/orang/bulan)	Keterangan
Nelayan	Musim ikan sedikit (6 bulan sepi)	520.000	Upah menurun saat tangkapan rendah
Nelayan	Musim ikan banyak (6 bulan ramai)	1.200.000	Upah meningkat saat tangkapan tinggi
Packing/Produksi ikan matang	Sepanjang tahun	100.000	Relatif tetap (tidak bergantung musim)
Distribusi ke pabrik	Sepanjang tahun	500.000	Relatif tetap (tidak bergantung musim)

Sumber: UD. Madura Mandar

Berdasarkan Tabel data 1.2 upah, dapat dijelaskan bahwa mekanisme pengupahan di UD menunjukkan perbedaan yang cukup jelas antar jenis pekerjaan serta dipengaruhi oleh kondisi musim penangkapan ikan. Pada kelompok nelayan, upah bersifat fluktuatif mengikuti kondisi hasil tangkapan. Saat musim ikan sedikit (6 bulan sepi), nelayan menerima upah sebesar Rp520.000 per orang per bulan, sedangkan pada musim ikan banyak (6 bulan ramai) upah meningkat menjadi Rp1.200.000 per orang per bulan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa upah nelayan cenderung berbasis pada tingkat ketersediaan ikan atau intensitas aktivitas penangkapan, sehingga pendapatan nelayan tidak stabil sepanjang tahun.

Sementara itu, untuk karyawan bagian *packing*/produksi ikan matang dan bagian distribusi ke pabrik, besaran upah cenderung tetap dan tidak dinyatakan berubah berdasarkan musim. Karyawan *packing*/produksi ikan matang memperoleh upah Rp100.000 per orang per bulan, sedangkan karyawan distribusi memperoleh upah Rp500.000 per orang per bulan. Pola ini mengindikasikan bahwa kedua bagian tersebut menggunakan upah yang lebih stabil dibanding nelayan, kemungkinan karena pekerjaan *packing* dan distribusi lebih bersifat operasional rutin dan tidak sepenuhnya bergantung pada besarnya hasil tangkapan.

Lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas karyawan pada konteks UD Madura Mandar di Puger, sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan determinan penting produktivitas karyawan dalam berbagai sektor industri. Penelitian (Putra & Mujiati, 2022) pada karyawan sektor ritel teknologi menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Demikian pula, (Yanti & Sari, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja saling berkaitan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi ketiga variabel tersebut mencapai 44,5%. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang memadai, mereka cenderung meningkatkan intensitas dan kualitas kerja untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Temuan tersebut juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kebijakan manajerial dan perilaku produktif di tempat kerja (Lestari & Wulansari, 2024; Firmansyah & Ikhvan, 2025). Dalam konteks organisasi di Indonesia, (Ramadona & Pangesti,

2021) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas pegawai PT Bina Nusa Rama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian tersebut menekankan bahwa pimpinan perusahaan perlu menyediakan kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong produktivitas tinggi serta meminimalkan perilaku kontra-produktif di kalangan karyawan. Di sisi lain, penelitian (Lestari, 2025) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara pengaruh langsungnya terhadap produktivitas tidak selalu signifikan. Dalam model yang diuji (Lestari, 2025), kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Perbedaan hasil temuan antara (Ramadona & Pangesti, 2021) dengan (Lestari, 2025) membuka ruang bagi penelitian lanjutan, termasuk dalam konteks UD Madura Mandar, untuk menguji apakah pengaruh lingkungan kerja dan sistem upah terhadap produktivitas bersifat langsung atau dimediasi oleh faktor psikologis tertentu.

Penelitian lain juga menegaskan peran sentral lingkungan kerja dan kompensasi dalam mendorong produktivitas karyawan di berbagai sektor. Studi di PT ATA International Industri, misalnya, menemukan bahwa kompensasi yang dikelola sesuai kesepakatan serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman memiliki manfaat positif terhadap produktivitas karyawan (Kinerja, 2020). Penelitian Firmansyah dan Ikhvan (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kedua variabel utama tersebut. Kajian literatur yang dilakukan oleh Pranoto *et al.* (2022) juga menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas, meskipun kekuatan dan signifikansinya dapat berbeda antarkonteks organisasi. Perbedaan konteks tersebut mencakup variasi sektor industri, skala organisasi, budaya kerja, serta karakteristik demografis karyawan, yang semuanya dapat memengaruhi bagaimana kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja diterima dan dimaknai. Temuan-temuan tersebut menegaskan perlunya penelitian yang lebih spesifik pada berbagai jenis organisasi, termasuk usaha dagang berskala kecil seperti UD Madura Mandar, agar gambaran pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas menjadi lebih komprehensif.

Selain itu, beberapa penelitian menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor strategis yang memengaruhi produktivitas melalui jalur motivasi karyawan. Studi dalam *International Research Journal of Economics and Management Studies* menunjukkan bahwa *“the rise and fall of productivity are certainly inseparable from the work environment and work motivation”* (Lestari & Wulansari, 2024). Dalam konteks ini, suasana kerja yang mendukung, hubungan antar rekan yang harmonis, dan dukungan atasan menjadi sumber motivasi psikologis yang penting bagi karyawan. Artikel lain menegaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi merupakan kunci peningkatan produktivitas, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan motivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi (Firmansyah & Ikhvan, 2025). Dengan demikian, lingkungan kerja dan upah tidak hanya berperan sebagai faktor fisik dan material, tetapi juga sebagai pemicu terbentuknya motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang menunjang perilaku kerja produktif. Implikasinya bagi UD Madura Mandar adalah bahwa perbaikan lingkungan kerja dan upah perlu dirancang sedemikian rupa sehingga mampu menguatkan motivasi karyawan, bukan sekadar memenuhi standar minimum kenyamanan dan pengupahan.

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 (Pranoto *et al.*, 2022). Padahal, karakteristik UMKM—seperti keterbatasan modal, sistem administrasi yang sederhana, hubungan kerja yang cenderung informal, dan kedekatan hubungan antara pemilik dan karyawan—dapat memengaruhi bagaimana upah diterapkan dan bagaimana lingkungan kerja terbentuk. Dengan karakteristik tersebut, hasil penelitian pada perusahaan besar belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada UD Madura Mandar, sehingga diperlukan kajian yang lebih kontekstual. Kedua, banyak penelitian menggunakan konsep kompensasi secara umum tanpa mengurai secara spesifik dimensi Upah seperti keadilan, kelayakan, ketepatan waktu, dan transparansi dalam konteks usaha kecil. Akibatnya, belum banyak bukti empiris yang menjelaskan dimensi mana dari Upah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di lingkungan UMKM, sehingga menyulitkan pemilik usaha dalam menentukan prioritas kebijakan perbaikan.

Selain itu, masih terdapat perbedaan temuan empiris terkait kekuatan pengaruh langsung kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di berbagai jenis organisasi. Sebagaimana telah dijelaskan, penelitian Lestari (2025) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap produktivitas, melainkan melalui mediasi variabel kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian (Ramadona & Pangesti, 2021), (Putra & Mujiati, 2022), serta studi di PT ATA International Industri (Kinerja, 2020) menunjukkan pengaruh langsung kompensasi dan lingkungan kerja yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas. Kesenjangan hasil temuan ini menegaskan perlunya penelitian lanjutan pada konteks organisasi yang berbeda untuk menguji konsistensi pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas, termasuk di sektor usaha dagang di daerah. Di samping itu, sedikit penelitian yang secara eksplisit mengkaji upah pada unit usaha skala kecil di daerah dengan mempertimbangkan karakteristik lokal, seperti pola pembayaran harian atau mingguan, tingkat formalitas hubungan kerja, dan standar biaya hidup setempat.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Upah terhadap produktivitas karyawan pada UD Madura Mandar di Puger memiliki urgensi yang tinggi, baik secara praktis maupun akademik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan memberikan dasar empiris bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi peningkatan produktivitas yang lebih terarah, khususnya melalui perbaikan aspek lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta penyempurnaan upah agar lebih adil, layak, tepat waktu, dan transparan. Temuan terkait besarnya pengaruh masing-masing variabel akan membantu manajemen menentukan prioritas intervensi, apakah perlu lebih fokus pada pembenahan kondisi kerja, perbaikan struktur pengupahan, atau kombinasi keduanya secara simultan (Ramadona & Pangesti, 2021). Selain itu, penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai pola komunikasi dan hubungan kerja yang perlu dibangun antara pemilik usaha dan karyawan agar kebijakan lingkungan kerja dan upah dapat diterima dan dipahami secara jelas. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada ranah produktivitas kerja di sektor UMKM dan usaha dagang. Penelitian ini akan melengkapi literatur yang ada dengan menghadirkan bukti empiris dari konteks usaha

dagang di daerah, serta menajamkan pemahaman mengenai peran lingkungan kerja dan Upah sebagai faktor penentu produktivitas dalam kondisi sumber daya yang terbatas (CEIC Data, 2024; GoodStats, 2023; UKM Indonesia, 2023). 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diketahui bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi melalui pencapaian produktivitas kerja yang optimal (Hertina *et al.*, 2023; Lubis *et al.*, 2022). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan berupa produktivitas karyawan yang belum stabil, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif serta upah yang belum selalu mencerminkan prinsip keadilan dan transparansi (Hertina *et al.*, 2023; Rahardjo, 2022). Selain itu, pada konteks UD Madura Mandar di Puger, terdapat indikasi penurunan produktivitas karyawan yang cukup signifikan, serta adanya perbedaan sistem pengupahan antar bagian yang berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan yang perlu dikaji lebih lanjut antara lingkungan kerja, upah, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada UD Madura Mandar Di Puger?
2. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada UD Madura Mandar Di Puger?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada perumusan masalah ini, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD Madura Mandar Di Puger.
2. Pengaruh upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD Madura Mandar Di Puger.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari peneliti adalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bagi peneliti adalah sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas karyawan, sekaligus melatih kemampuan dalam menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam penelitian empiris. Penelitian ini juga menjadi pengalaman langsung dalam menyusun instrumen, mengolah data kuantitatif, dan menarik kesimpulan ilmiah yang dapat dijadikan dasar bagi penelitian lanjutan di masa mendatang.
2. Bagi UD Madura Mandar
Bagi UD Madura Mandar di Puger, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi yang objektif terhadap kondisi lingkungan kerja dan Upah yang selama ini diterapkan.

Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan perbaikan, baik dalam hal penataan lingkungan kerja maupun penyempurnaan sistem pengupahan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, efisiensi operasional, serta daya saing usaha di tengah persaingan yang semakin ketat.

3. Bagi Akademis

Bagi akademis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa tambahan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Upah terhadap produktivitas karyawan dalam konteks usaha dagang skala kecil-menengah. Hasilnya dapat menjadi referensi bagi dosen, mahasiswa, dan peneliti lain dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan ajar atau studi kasus yang relevan dengan kondisi nyata UMKM di Indonesia.

4. Bagi Karyawan UD Madura Mandar

Bagi karyawan UD Madura Mandar, penelitian ini diharapkan berdampak pada meningkatnya perhatian manajemen terhadap kenyamanan lingkungan kerja dan keadilan upah. Jika rekomendasi penelitian diimplementasikan, karyawan berpotensi merasakan perbaikan dalam fasilitas kerja, suasana kerja, dan pola pengupahan, sehingga motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja mereka dapat meningkat secara bertahap.

