

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
SENTRA INDUSTRI *SHUTTLECOCK* DESA SUMENGGKO
KECAMATAN SUKOMORO KABUPATEN NGANJUK**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

DWI RATIH WAHYU ANDINI

21601081401



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2020

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi pada saat ini motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah menjadi topik utama dalam dunia kerja karena mampu memberikan kontribusi besar terhadap kinerja bahkan produktivitas karyawan sehingga dapat meminimalisir pengangguran yang ada.

Penelitian ini dilakukan di sentra industri *shuttlecock* desa sumengko kecamatan sukomoro kabupaten nganjuk dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan ialah karyawan di masing-masing tempat bekerja pada sentra industri *shuttlecock* desa sumengko kecamatan sukomoro kabupaten nganjuk sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode survei. Metode yang digunakan adalah kuesioner. Alat analisis yang digunakan yakni uji instrument, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 14.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Upah (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri *Shuttlecock* Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci: *motivasi kerja, lingkungan kerja, upah dan produktivitas karya*

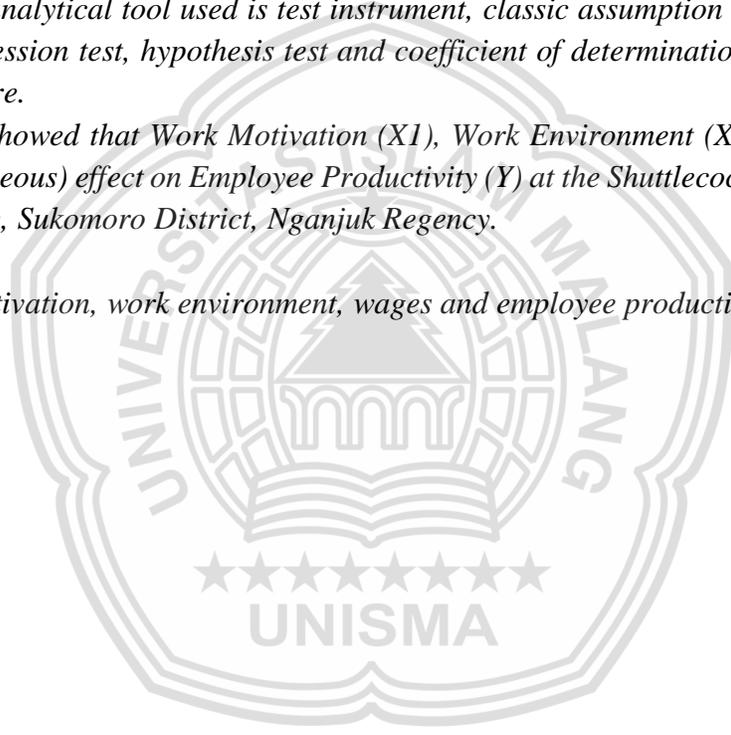
ABSTRACT

The phenomenon that occurs at this time work motivation, work environment and wages become the main topics in the world of work because it is able to make a major contribution to the performance and even employee productivity so as to minimize existing unemployment.

This research was conducted at the Shuttlecock Industrial Center in Sumengko Village, Sukomoro Subdistrict, Nganjuk Regency with the aim of analyzing the influence of work motivation, work environment and wages on employee productivity partially or simultaneously, the variables used were work motivation, work environment and wages as independent variables, while productivity employee work as the dependent variable. The sample used was employees in each place of work at the Shuttlecock Industrial Center in Sumengko Village, Sukomoro Subdistrict, Nganjuk District, with 60 respondents using a survey method. The method used is a questionnaire. The analytical tool used is test instrument, classic assumption test, normality test, multiple linear regression test, hypothesis test and coefficient of determination test with the help of SPSS 14.0 software.

The results showed that Work Motivation (X1), Work Environment (X2) and Wages (X3) had a joint (simultaneous) effect on Employee Productivity (Y) at the Shuttlecock Industrial Center in Sumengko Village, Sukomoro District, Nganjuk Regency.

Keywords: *work motivation, work environment, wages and employee productivity*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kualitas dari SDM yang menjalankan tugasnya. Sumber penopang bagi perusahaan ialah sumber daya manusia yang telah menyalurkan tenaga maupun bakat, kreativitas serta usaha mereka dalam bekerja. SDM tersebut akan baik kinerja dan kualitasnya jika dipimpin dan dikelola dengan baik. Perlunya pengelolaan SDM secara professional agar terwujudnya keseimbangan diantara kebutuhan karyawan dengan tuntutan karyawan dalam bekerja. Penelitian menurut Suroto (2017)

Sentra industri *shuttlecock* merupakan pusat dari beberapa kegiatan di kawasan tertentu dimana lokasi usaha tersebut menggunakan persamaan sarana atau bahan baku yakni menciptakan produk yang sejenis atau sama dan mempunyai prospek untuk disempurnakan menjadi klaster, berdasarkan SK Menteri Negara Koperasi dan UKM No 32 / Kep M.KUKM / IV / 2002, tentang Pedoman Penumbuhan, dikutip dari Ekonomi Abstraksi (2014). Sentra industri *shuttlecock* ini tumbuh banyak di Indonesia yakni beberapa kota yang telah menjadi sentra industri *shuttlecock* antara lain Kota Solo dan Tegal (Jawa Tengah), Malang, Sidoarjo

Dan Nganjuk (Jawa Timur). Sejak tahun 1980 daerah Kota Nganjuk terkenal sebagai penghasil *shuttlecock*. Industri ini salah satunya menyebar di

Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk yang sekarang bisa dikatakan sebagai sentra industri *shuttlecock* yang berada di Kota Nganjuk. Dikutip dari Kerajinan Indonesia (2017).

Di era globalisasi ini Desa Sumengko merupakan salah satu lokasi sentra industri yang telah menjadi wilayah desa yang produktif dan menarik motivasi para SDM untuk bekerja karena lingkungan dan upah yang mendukung dengan meminimalisir pengangguran yang ada di desa tersebut. Menurut penjelasan Yunus (2015) Perkembangan *shuttlecock* bertumbuh pesat dengan penghasilan yang semakin meningkat. Karena Pemasaran *shuttlecock* tidak hanya dipasarkan di pasaran pulau jawa akan tetapi banyak diminati oleh pasar luar pulau jawa bahkan ada juga yang dipasarkan ke luar negeri seperti Korea, Malaysia, Singapura dan Australia mengingat bertambah banyaknya minat konsumen dalam bermain bulutangkis. Hal ini membutuhkan tenaga SDM yang banyak, handal, terampil dan komitmen dalam memproduksi *shuttlecock* agar membuahkan hasil yang maksimal. Dalam proses produksi *shuttlecock*, para karyawan melibatkan dari anggota keluarganya, tetangga bahkan masyarakat untuk terlibat proses produksi demi meningkatkan perekonomian dalam rumah tangga. Perkembangan usaha perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Menurut penelitian Suroto (2017) Motivasi yang ada di dalam diri seorang karyawan tentu mengalami fluktuasi. Terkadang seorang karyawan memiliki motivasi rendah sehingga berpengaruh menurunkan produktivitasnya serta pada suatu saat karyawan juga memiliki motivasi tinggi yang memicu naiknya produktivitas. Motivasi itu merupakan hal yang sangat penting untuk

diperhatikan oleh pihak manajemen atau pemimpin agar dalam proses kerja karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Yakni solusi yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah memberikan *reward* kepada karyawannya. Sehingga karyawan tersebut merasa dihargai dan termotivasi untuk dapat bekerja dengan maksimal. Kemudian bilamana karyawan telah bekerja dengan maksimal maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai. Akan tetapi selain memotivasi karyawan, perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja karyawannya seperti fasilitas dan peralatan kerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi hubungan kerja diantara para karyawan didalam lingkungan kerja. Oleh sebab itu, hendaknya di dalam lingkungan tersebut kondusif agar karyawan betah, nyaman dan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya guna kepuasan kerja karyawan terbentuk dan produktivitas kerja karyawan tersebut meningkat. Selain motivasi dan lingkungan kerja perusahaan juga harus mengetahui upah yang akan diberikan kepada karyawannya. Karena salah satu hak pekerja adalah mendapatkan balas jasa atau upah yang sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian menurut Suroto (2017) Upah memiliki peranan penting dalam menentukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena upah merupakan alasan utama mereka mau bekerja pada perusahaan. Upah juga dapat memotivasi pekerja untuk lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bukan hanya upah yang memadai untuk menjamin kebutuhan hidup sehari-hari, akan tetapi upah yang mampu mendorong produktivitas kerja karyawan. Selain itu menurut penelitian Santosa, dkk (2015) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah terhadap produktivitas kerja telah terbukti.

Artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja.

Jadi, untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan beberapa cara, yaitu memberikan motivasi kepada karyawan, melihat lingkungan kerja karyawan dan pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaannya. Sesuai dengan uraian tersebut maka pihak peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?

4. Bagaimana pengaruh secara parsial antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk

1.3.2 Manfaat

1. Perusahaan

Dapat membantu dalam memberikan informasi perihal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dapat membantu pimpinan dalam mengatur kebijakan memotivasi karyawan agar sesuai dengan lingkungan kerja dan menentukan

besaran upah sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan produktivitas perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menjadi informasi masukan dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, khususnya untuk ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.





BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Upah (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
2. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
3. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
4. Upah (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini telah mengusahakan dan melaksanakan penelitian sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih mempunyai keterbatasan, sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah. Serta masih banyak variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan acara membagikan langsung kepada Karyawan dan mengambilnya setelah 7 hari, maka dikhawatirkan ada sebagian karyawan yang kurang paham dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner.

5.3. Saran

1. Bagi perusahaan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu menerapkan langkah strategis pada setiap permasalahan sesuai dengan standart yang berlaku.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, di harapkan untuk menambah variabel-variabel lain serta menambah jumlah populasi maupun sampel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. (1987). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Asih, S. K., (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal*.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Edison, E. (2010). *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Edwin, F. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga. Retrieved from <http://library.um.ac.id/free-contents/index.php/buku/detail/manajemen-personalia-jilid-2-edwin-b-flippo-alih-bahasa-moh-masud-16850.html>
- Ekonomi, Abstraksi. (2014). *Pengertian Sentra Industri*. Dikutip 29 Januari 2020: <http://abstraksiekonomi.blogspot.com/2014/01/pengertian-sentra-industri.html>.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 190.
- Ghozali, I. (2011). *Application Of Multivariate Analysis With SPSS Program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Hasibuan, S. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hidayat, N, C. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*.
- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri: Pekanbaru.
- Kerajinan, Indonesia. (2017). *Sentra Kerajinan ShuttleCock Di Nganjuk*. Retrieved from des 4 2017 website: <https://kerajinanindonesia.id/sentra-kerajinan-shuttlecock-di-nganjuk/>
- Kholil, M. Hadi Sunaryo dan M Khoirul Abs. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang*
- Kusuma, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.
- Pratami, T. O., Purnama, R., dan Widjajanta, B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, 18(1), 23. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586>
- Presilia dan Octavia, 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://thesis.binus.ac.id/doc/lain-lain/2012-1-00435MN%20rngksn.pdf>.

- Priansa, S. dan Donni. Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, Achmad A. (2015). *Analisis Data Dengan Spss*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Santosa, S. T., Hidayat, W., dan Nurseto, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung)*.
- Santoso, Singgih. 2001. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Gramedia
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja* Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana (II)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suroto. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Asa Putra Promosindo Purworejo*.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian; Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Yunus, Machmud. (2015). *Produsen Shuttlecock dari Nganjuk*. Retrieved from 18 januari 2015 website: <http://www.jualcock.com/pabrik-shuttlecock.html>.