



## **Determinan Produktivitas Kerja: Peran Work-Life Balance dan Kompensasi Finansial pada Karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya**

**Nursapitri**

*Universitas Cipasung Tasikmalaya*  
Email: [nipit124@gmail.com](mailto:nipit124@gmail.com)

**Sri Sudiarti**

*Universitas Cipasung Tasikmalaya*  
Email: [srisudiarti@uncip.ac.id](mailto:srisudiarti@uncip.ac.id)

**Budhi Wahyu Fitriadi**

*Universitas Perjuangan Tasikmalaya*  
Email: [budhiwahyu@unper.ac.id](mailto:budhiwahyu@unper.ac.id)

### **Abstract:**

This study aims to analyze the effect of work-life balance and wages on the work productivity of employees at PT HM Putra Utama Tasikmalaya. The research method used is quantitative with a causal approach. Primary data collection was conducted through questionnaires administered to the entire employee population of 35 people (saturated sampling). The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26. The results showed that work-life balance did not have a significant effect on employee productivity. Conversely, wages were found to have a positive and significant effect on productivity. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.185 indicates that the two independent variables only explain 18.5% of the variation in productivity, while 81.5% is influenced by other factors outside the model. The results confirm that wages are the main driver of productivity in the company. The practical implication is that companies are advised to evaluate and adjust their wage systems and consider providing performance-based incentives. Although not significant, attention to work-life balance is still necessary to support the long-term well-being of employees.

**Keywords:** Work Life Balance; Wages; Productivity

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner terhadap seluruh populasi karyawan yang berjumlah 35 orang (sampling jenuh). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, upah kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,185 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen hanya menjelaskan 18,5% variasi produktivitas, sementara 81,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa upah merupakan faktor pendorong utama produktivitas di perusahaan tersebut. Implikasi praktisnya, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan sistem pengupahan serta mempertimbangkan pemberian insentif berbasis kinerja. Meskipun tidak signifikan, perhatian terhadap aspek *work-life balance* tetap diperlukan untuk mendukung kesejahteraan karyawan jangka panjang.

**Kata Kunci:** Work Life Balance; Upah Kerja; Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tetap menjadi faktor penentu utama keberhasilan organisasi di setiap kegiatan operasional dan menjadi kunci utama dalam perkembangan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Keunggulan sarana dan prasarana organisasi tidak akan memberikan nilai maksimal jika tidak didukung oleh tenaga kerja (SDM) yang memiliki keahlian. “semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kemampuan SDM nya maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai”.<sup>1</sup>

Tolak ukur utama keberhasilan pengelolaan SDM tersebut tercermin pada tingkat Produktivitas Kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan perusahaan mencapai tujuan dan mempertahankan keberlangsungan usahanya. Produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya (efisiensi) dan fokus pada hasil yang dicapai (efektivitas). Karyawan yang produktif merupakan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, sedangkan karyawan yang kurang produktif dapat menjadi penghalang pencapaian tujuan.

Peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor pendorong. Di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis, karyawan seringkali menghadapi tantangan personal untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan urusan pribadi. Keseimbangan ini dikenal sebagai *work life balance* (WLB). Menurut Teori dari Greenhaus dan Beutell dalam menyatakan bahwa “*work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menangani berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis”.<sup>2</sup> Dalam hal ini, harmoni berarti tidak ada konflik signifikan antara dua domain tersebut, sehingga individu dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, motivasi kerja serta berimplikasi terhadap produktivitas.

---

<sup>1</sup> Alfian Madjidu, Idrus Usu, and Yakup, “Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 444–62, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>.

<sup>2</sup> Saputra Firmanjaya Anggi and Masdupi Erni, *Work-Life Balance DI DUNIA KERJA*, 2025.

Selain itu, upah merupakan faktor krusial dalam memengaruhi produktivitas kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya,<sup>3</sup> hak untuk memperoleh upah ini mulai berlaku sejak dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut terhenti. <sup>4</sup> melihat bahwa jika upah meningkat, maka produktivitas pekerja juga cenderung meningkat, dan sebaliknya, jika upah menurun, maka produktivitas pekerja juga cenderung menurun. Namun, tidak semua perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan upah yang layak dan memadai dalam meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Pemberian kesejahteraan seharusnya dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis di antara perusahaan dengan karyawan. Ketidakadilan atau stagnasi dalam sistem upah dapat memicu rendahnya motivasi kerja, sebab upah yang layak dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas kerja, sehingga berdampak pada produktivitas.

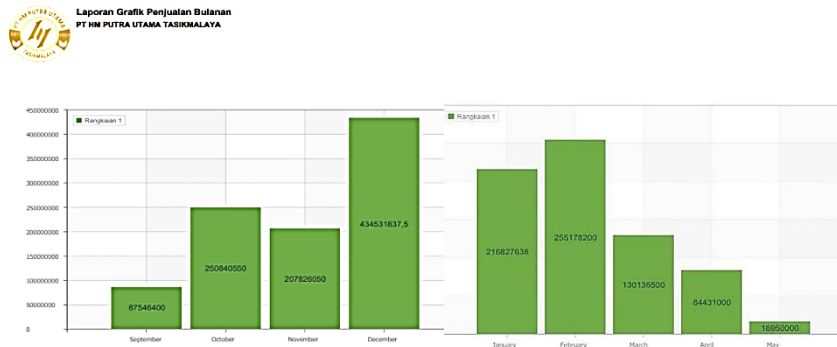
Permasalahan produktivitas kerja karyawan ini sering terjadi diberbagai industri, salah satu nya dialami oleh PT HM Putra Utama Tasikmalaya, sebuah perusahaan yang berfokus pada pengelolaan tembakau yang memproduksi rokok bercukai sebagai perusahaan dengan visi menjadi salah satu perusahaan unggulan di perindustrian tembakau dengan kualitas terbaik pada tahun 2026. Produktivitas kerja harus menjadi prioritas utama agar visi perusahaan dapat tercapai. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa PT HM Putra Utama Tasikmalaya menghadapi tantangan berupa penurunan produktivitas karyawan ditandai dengan adanya penurunan penjualan.

---

<sup>3</sup> Lamijan and Jamal Wiwoho, *Upah Kerja Dan Keadilan Suatu Tinjauan Teoretis*, Cv Pena Persada, 2021, <http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/605/2/Buku>, Upah Kerja dan Keadilan, Lamijan, 2021, Compress.pdf.

<sup>4</sup> Sudarlan, Zulfikar, and farhanan ain Nur. "Pengaruh Gaji, Upah Lembur, dan Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bpd Kaltim Kaltara Kcu Samarinda." *Jurnal Eksis* 20, no. 2 (2022): 26–37.

Gambar 1. Grafik Penjualan PT HM Putra Utama Tasikmalaya



Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa perusahaan mengalami fluktuasi penjualan dari bulan ke bulan dengan kenaikan dan penurunan yang bergantian dalam beberapa periode, selain itu karyawan kesulitan untuk memenuhi target produksi yang semakin banyak dengan sumber daya terbatas. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan dan kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan urusan pribadi atau keluarga, yang tercermin dari meningkatnya absensi. Ketidakhadiran karyawan umumnya disebabkan oleh keterlibatan dalam aktivitas lainnya yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, misalnya tanggung jawab keluarga maupun kewajiban pribadi lain. Itulah mengapa penting bagi setiap karyawan agar memiliki kemampuan dalam mengatur waktu serta menyeimbangkan antara kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, sebab berkurangnya karyawan dalam menjalankan aktivitas akan menurunkan volume penjualan. Selain itu upah kerja karyawan relatif masih rendah. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah terkait keseimbangan kerja-hidup maupun kebijakan upah yang belum optimal.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *work life balance* (X1) dan upah kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT HM Putra Utama Tasikmalaya. Meskipun secara teoretis WLB dan upah dianggap penting, namun hasil yang diperoleh tidak selalu inkonsistensi juga tidak dapat digeneralisasi ke berbagai konteks industri, sehingga menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap). Seperti penelitian<sup>5</sup> menemukan WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap

<sup>5</sup>Nizamil Fadhli and Zulham Mahendra, "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru" 04, no. 03 (2024): 353–64.

produktivitas. Sebaliknya penelitian<sup>6</sup> menemukan WLB tidak berpengaruh signifikan. Demikian pula penelitian lain<sup>7</sup> menunjukkan upah berpengaruh positif, penelitian lain justru menemukan pengaruh negative.<sup>8</sup> Berdasarkan fenomena permasalahan dan gap penelitian, Penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan itu dengan memberikan data baru untuk menilai sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat serta menganalisis besarnya pengaruh Work Life Balance dan Upah Kerja sebagai variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya yang berjumlah 35 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup yang dirancang untuk mengukur ketiga variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Namun demikian, perlu disadari bahwa jumlah sampel yang relatif kecil (35 responden) merupakan keterbatasan penelitian ini, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke populasi yang lebih luas atau ke perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sebaiknya diinterpretasikan secara kontekstual dan dapat dijadikan

---

<sup>6</sup> Anugrah Nurjannah and Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmojo Agung Widhi Kurniawan, Nurman, Amiruddin Tawe, "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Regional Vii Kota Makassar," *Hyup Sung Indonesia. Skripsi. Purwokerto: IAIN* 3, no. 1 (2025): 4, <http://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/4116%0A>

<sup>7</sup> Roy Wahyuningsih, "Pengaruh Upah Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543* 2, no. 6 (2021): 239–47, <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss6pp239-247>.

<sup>8</sup> Virgina A.J Rampisela and Genita G Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 302–11.

dasar bagi penelitian selanjutnya dengan jumlah sampel dan cakupan objek penelitian yang lebih besar

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner responden yang terdapat di PT HM Putra Utama Tasikmalaya berjumlah 35 orang. Mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 responden (82,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 8 responden (17,1%). rentang usia responden mulai dari usia 18 tahun hingga 42 tahun. Kelompok usia terbanyak yaitu responden berusia 19 tahun berjumlah 9 responden (25%) dari total responden.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan model yang menggambarkan hubungan antar variabel. Hasil pengujian SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 16910.790 + 0.124 X_1 + 0.517 X_2 + \varepsilon$$

- Konstanta sebesar 16910,790 dan bernilai positif menunjukkan bahwa jika semua variabel independen *work life balance* dan upah kerja tetap pada nilai 0 atau tidak berubah maka nilai produktivitas akan berada pada 16910,790.
- Koefisien  $X_1$  (0,124) bernilai positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada *Work Life Balance*, akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,124, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien  $X_2$  (0,517) bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Upah Kerja, akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,517, dengan asumsi variabel lain tetap

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 <sup>a</sup>	.185	.134	6247.38416

Sumber: Data diolah SPSS.26 (2025)

Merujuk pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *R square* ( $R^2$ ) yaitu 0.185. Artinya kemampuan variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dan upah kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja (Y) di PT HM Putra Utama Tasikmalaya hanya memiliki pengaruh sebesar 18,5 %. Sedangkan sisanya 81,5 % di pengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Uji Kesesuaian Model (F Test) sangat penting dilakukan agar model dapat memberikan hasil prediksi yang tepat dan layak. Pengujian ini dengan cara membandingkan nilai F hitung yang dipeoleh dengan nilai F tabel dengan taraf sig sebesar 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	F hitung	F Tabel	sig
1	3,633	3,29	.038 <sup>b</sup>

Sumber: Data diolah SPSS.26 (2025)

Berdasarkan olah data didapatkan F hitung yaitu 3,633. Sementara nilai F tabel penelitian yaitu 3,29. Maka nilai F hitung > F tabel (3,633 > 3,29) dengan nilai signifikan 0,038 < 0,05 yang berarti *work life balance* dan upah kerja dapat memprediksi produktivitas kerja karyawan dan model layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16910.790	6055.319		2.793	.009
	<i>Work Life Balance</i>	.124	.203	.098	.611	.545
	Upah Kerja	.517	.195	.423	2.651	.012

Sumber: Data diolah SPSS.26 (2025)

Hasil hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung sebesar 0,611 < t tabel 2,036 dan nilai signifikan 0,545 > 0,05. Maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) ditolak. Artinya *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja PT HM Putra Utama Tasikmalaya. Sedangkan hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung sebesar 2,651 > t tabel 2,036 dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya.

### Pengaruh Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Berdasarkan hasil temuan analisis data didapatkan bahwa faktor *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya. Meskipun produktivitas kerja karyawan berada

dalam kategori cukup bukan berarti *work life balance* tidak penting, tetapi keseimbangan ini bukan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya secara langsung melainkan kemungkinan disebabkan oleh persepsi karyawan terhadap motivasi intrinsik, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun tuntutan itu sendiri. Dalam hal ini, karyawan cenderung tetap bekerja secara maksimal karena adanya dorongan dari target pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk tetap produktif terlepas dari kondisi pribadi yang mungkin terganggu bahkan belum optimal. Selain itu, faktor eksternal seperti kebutuhan ekonomi, tekanan sosial, atau tanggungan keluarga dapat menjadi alasan mengapa karyawan tetap mempertahankan performa kerja, meskipun mereka merasakan bahwa waktu untuk diri sendiri, keluarga, atau teman belum ideal. Hal ini menciptakan semacam “zona aman” dimana karyawan tetap menjaga produktivitas kerja bukan karena kepuasan terhadap keseimbangannya, tetapi karena keberadaan pekerjaan dianggap lebih penting daripada risiko kehilangan satu-satunya sumber penghasilan yang sudah ada.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nurjanah yang berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional VII Kota Makassar*” dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>9</sup>

### **Pengaruh Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa faktor upah kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya nilai koefisien upah lebih tinggi jika dibandingkan dengan koefisien *work life balance*. Sehingga upah kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar bayaran yang diterima pekerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Temuan ini memperkuat teori bahwa upah bukan hanya

---

<sup>9</sup>Nurjannah And Agung Widhi Kurniawan, Nurman, Amiruddin Tawe, “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Regional Vii Kota Makassar.” Hyup Sung Indonesia. Skripsi. Purwokerto: IAIN 3, no. 1 (2025): 106–14. <http://repository.uinsaizu.ac.id>



sarana pemenuhan kebutuhan hidup semata, melainkan juga merupakan bentuk pengakuan terhadap kinerja yang mendorong semangat serta motivasi di tempat kerja. Upah yang tinggi menciptakan kepuasan kerja, mengurangi stres akibat tekanan ekonomi, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, tingginya upah menjadi faktor pendorong yang kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Khotim et. al<sup>10</sup>, Susi et. al<sup>11</sup>, Roy<sup>12</sup> dan Zita<sup>13</sup>. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor dominan yang secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan, mengingat karakteristik pekerjaan di pabrik rokok yang bersifat rutin, berulang, dan berorientasi pada target produksi. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek work life balance sebagai faktor pendukung kesejahteraan karyawan. Secara operasional, perusahaan disarankan untuk menerapkan penataan jadwal kerja yang lebih terstruktur, seperti pengaturan jam istirahat yang konsisten, rotasi tugas pada bagian produksi untuk mengurangi kejenuhan, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional antarshift. Upaya ini bertujuan untuk menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap stabil, sehingga dalam jangka panjang dapat mendukung produktivitas dan menurunkan tingkat kelelahan kerja. Hasil

---

<sup>10</sup> Khotim Fadhli and Erik Setyoningrum, "Pengaruh Motivasi , Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" 2, no. 1 (2024): 1–7.

<sup>11</sup> Susi Sasmita Sari and Mochamad Fadjar Darmaputra, "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati," *Jurnal Spirit Edukasia* 02, no. 01 (2022): 97–108.

<sup>12</sup> Roy Wahyuningsih, "Pengaruh Upah Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja."

<sup>13</sup> Zita Nurfitri Pajrin et al., "Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra," *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)* 2, no. 6 (2022): 646–56, <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.235>.

penelitian menunjukkan bahwa upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya. Artinya, setiap peningkatan upah yang diterima karyawan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja, sehingga upah menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi sistem pengupahan secara berkala, misalnya dengan menyesuaikan upah berdasarkan kinerja, masa kerja, dan beban kerja karyawan, serta mempertimbangkan pemberian insentif produktivitas yang jelas dan terukur. Selain kebijakan pengupahan, perusahaan juga disarankan untuk memperluas program pelatihan dan pengembangan karyawan yang relevan dengan kebutuhan produksi, seperti pelatihan peningkatan keterampilan kerja dan efisiensi proses. Dengan mengombinasikan kebijakan upah yang adil, insentif berbasis kinerja, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara konsisten dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggi, Saputra Firmanjaya, and Masdupi Erni. *Work-Life Balance Di Dunia Kerja*, 2025.
- Fadhli, Khotim, and Erik Setyoningrum. "Pengaruh Motivasi , Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" 2, no. 1 (2024): 1–7.
- Fadhli, Nizamil, and Zulham Mahendra. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru" 04, no. 03 (2024): 353–64.
- Lamijan, and Jamal Wiwoho. *Upah Kerja Dan Keadilan Suatu Tinjauan Teoretis*. Cv Pena Persada, 2021. [http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/605/2/Buku, Upah Kerja dan Keadilan, Lamijan, 2021, Compress.pdf](http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/605/2/Buku,UpahKerjaDanKeadilan,Lamijan,2021,Compress.pdf).
- Madjidu, Alfian, Idrus Usu, and Yakup Yakup. "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 444–62. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>.
- Nabila, Arofatur, and Nur Eko Fu'ad. "Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV. X)." *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 2022, 1–16. <https://journal.unimma.ac.id>.
- Nurjannah, Anugrah, and Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmojo Agung Widhi Kurniawan,

- Nurman, Amiruddin Tawe. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional Vii Kota Makassar.” *Hyup Sung Indonesia. Skripsi. Purwokerto: IAIN 3*, no. 1 (2025): 106–14. <http://repository.uinsaizu.ac.id>
- Pajrin, Zita Nurfitri, Abd. Rasyid Syamsuri, Lukman Nasution, and Reza Nurul Ichsan. “Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra.” *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)* 2, no. 6 (2022): 646–56. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.235>.
- Rampisela, Virginia A.J, and Genita G Lumintang. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 302–11.
- Roy Wahyuningsih. “Pengaruh Upah Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Journal Scientific Of Mandalika (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543* 2, no. 6 (2021): 239–47. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss6pp239-247>.
- Sari, Susi Sasmita, and Mochamad Fadjar Darmaputra. “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati.” *Jurnal Spirit Edukasia* 02, no. 01 (2022): 97–108.