

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, UPAH, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UPT SENTRA IKM KELAPA DESA RESANG KABUPATEN LINGGA

E.Refal Driyatama Putra¹, Abdul Jalal², Fradya Randa³

e.refaldriyatamaputra@gmail.com¹, abduljalal@umrah.ac.id², fradya.randa@gmail.com³

Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM, upah, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga dan pengambilan sampling menggunakan sampel jenuh sejumlah 35 responden. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuesioner dilakukan test validitas dan reliabilitas. Pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 27. Pendekatan regresi linear berganda untuk meninjau hubungan antara variabel serta uji signifikansi dilakukan dengan uji-t, uji-F. Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk meninjau seberapa jauh peran variabel bebas memberikan dampak pada variabel terikat. Hasil pengujian parsial menunjukkan 1) pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2) upah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3) fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan 4) pengembangan SDM, upah, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan, 5) variabel terikat dapat dipengaruhi sejumlah 80,6% oleh pengembangan SDM, upah, dan fasilitas kerja sisanya 19,4% dipengaruhi oleh faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Upah, Fasilitas Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of human resource development, wages, and work facilities on employee work productivity at the UPT Sentra IKM Kelapa, Resang Village, Lingga Regency and sampling using saturated samples of 35 respondents. This type of research uses a quantitative approach. The questionnaire was tested for validity and reliability. Statistical testing was carried out using SPSS Version 27. Multiple linear regression approaches to review the relationship between variables and significance tests were carried out with t-tests, F-tests. The coefficient of determination (R²) test was carried out to review how far the role of independent variables has an impact on the dependent variable. The results of partial testing show 1) human resource development has a positive and significant effect on employee work productivity 2) wages do not have a significant effect on employee work productivity 3) work facilities have a positive and significant effect on employee work productivity and 4) human resource development, wages, and work facilities have a joint effect on employee work productivity, 5) the dependent variable can be influenced by 80.6% by human resource development, wages, and work facilities the remaining 19.4% is influenced by factors not included in this research model.

Keywords: Human Resources Development, Wages, Work Facilities And Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Industri Kecil Menengah (IKM) merupakan bagian dari sektor industri yang memiliki skala usaha lebih kecil dibanding industri besar, namun memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian nasional maupun daerah. Menurut Kementerian Perindustrian (Kemenperin), IKM adalah salah satu sub sektor ekonomi strategis karena memberikan sumbangan yang besar terhadap perekonomian nasional. Dengan demikian IKM menciptakan kelompok industri berskala kecil hingga menengah yang berperan sangat

penting dalam pengolahan bahan baku lokal, penciptaan lapangan pekerjaan, serta penggerak ekonomi masyarakat daerah.

IKM juga menjadi pilar utama dalam mendukung ketahanan ekonomi daerah, terutama di wilayah pedesaan dan kepulauan, karena mampu menggerakkan potensi ekonomi berbasis komoditas lokal. Seperti halnya di Desa Resang, yang terletak di Kecamatan Singkep Selatan, Kabupaten Lingga, memiliki potensi unggulan kelapa yang sangat besar. Kelapa bukan hanya menjadi produk utama perkebunan lokal, melainkan juga bahan baku inti bagi berbagai olahan turunannya. Hal ini mendorong tumbuhnya banyak industri kecil menengah (IKM) berbasis kelapa yang memanfaatkan bahan baku lokal, mengolahnya di lokasi produksi, dan mendistribusikan produk ke pasar yang lebih luas.



Gambar 1 Sentra IKM Kelapa Desa Resang

Seiring berkembangnya permintaan produk kelapa olahan, Sentra IKM Kelapa di Desa Resang mulai melakukan beberapa produksi olahan yang diolah dari bahan baku kelapa seperti produk cocopeat, cocofiber, minyak goreng, nata de coco, kopra, dan briket. Dengan UPT menjadi pengawas untuk Sentra IKM Kelapa yang akan memproduksi produk tersebut. Tetapi pada saat ini produk yang sedang diproduksi oleh Sentra IKM Kelapa hanya berfokus pada produk cocopeat dan cocofiber. Dikarenakan ada permasalahan yang terjadi di Sentra IKM Kelapa Desa Resang, yakni produktivitas kerja karyawan yang belum maksimal.

Dari hasil pra survey melalui teknik wawancara secara online via zoom kepada bapak E. Hendri Novrizal, S.M selaku Kasubbag Tata Usaha UPT Sentra IKM Kelapa, “produktivitas kerja karyawan belum maksimal dikarenakan keterbatasan pemahaman SDM terhadap bidang kerjanya masing-masing, dan diperlukan bimbingan pelatihan mengenai tata cara penggunaan alat produksi cocopeat dan cocofiber”. Sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang maksimal dan masih belum memenuhi standar operasional di Sentra IKM Kelapa. Produktivitas kerja karyawan juga mencerminkan sejauh mana karyawan tersebut mampu memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan (Arif Budiman & Nidia Wulansari, 2025).

Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Sentra IKM Kelapa Desa Resang yakni pengembangan SDM. menurut, (Onsardi & Syahru Rahmadan, 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengembangan sumber daya manusia, program pelayanan bagi karyawan, dan motivasi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan (Onsardi & Syahru Rahmadan, 2024). Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Sentra IKM Kelapa Desa Resang, para karyawan

masih kurang dalam pemahaman dalam penggunaan mesin dan pelatihan yang diberikan, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang maksimal, selain itu, para karyawan masih belum sepenuhnya memahami penggunaan komputer untuk digunakan sebagai media pendataan hasil produksi dan kurangnya penggunaan digital untuk memasarkan hasil produk. Dari hasil pra survey melalui wawancara secara online via zoom kepada bapak E. Hendri Novrizal, S.M selaku Kasubbag Tata Usaha UPT Sentra IKM Kelapa, “sistem pembagian kerja di Sentra IKM Kelapa belum optimal karena sebagian SDM memiliki tingkat pendidikan yang masih rendah, sehingga pelaksanaan tugas pokok belum sesuai dengan bidangnya. Beberapa karyawan belum memahami penggunaan mesin cocopeat dan cocofiber, serta masih kurang mampu dalam menilai kualitas sabut kelapa sebagai bahan baku karena latar belakang pendidikan mereka bukan dari bidang teknik maupun Perkebunan, dan pemanfaatan teknologi di Sentra IKM Kelapa masih rendah, karena karyawan belum memahami penggunaan komputer untuk pengolahan data produksi dan belum maksimal dalam memanfaatkan internet untuk kegiatan pemasaran”.

Kemudian faktor lainnya yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Sentra IKM Kelapa Desa Resang yaitu Upah. Menurut (Mulyati et al., 2022), Upah merupakan pembayaran finansial yang menjadi hak dari karyawan atas aktivitasnya dalam menyelesaikan proses kerja. Pemberian upah di Indonesia telah diatur pemerintah dalam Upah Minimum Regional/Kabupaten. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga masih ditemukan ketidaksesuaian upah dengan standar UMK yang berlaku. Produktivitas karyawan yang belum optimal menyebabkan besaran upah harian tidak dapat memenuhi ketentuan minimum. Selain itu, terdapat kecemburuan antar karyawan akibat perbedaan upah, di mana pekerja yang berdomisili di Desa Resang menerima Rp70.000 per hari, sedangkan pekerja yang berasal dari Dabo Singkep memperoleh tambahan uang transport sebesar Rp15.000 sehingga total upah mencapai Rp85.000. Permasalahan lainnya adalah penyamarataan upah bagi seluruh karyawan meskipun beban kerja dan tanggung jawab yang diterima berbeda, sehingga memunculkan ketidakadilan internal dalam sistem pengupahan.

Dari hasil pra survey melalui wawancara secara online via zoom kepada bapak E. Hendri Novrizal, S.M selaku Kasubbag Tata Usaha UPT Sentra IKM Kelapa, “tingkat upah yang diterima karyawan belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Lingga sebesar Rp. 3.623.654, Sedangkan gaji pokok di Sentra IKM Sebesar Rp. 1.820.000 - Rp. 2.210.000 yang salah satunya disebabkan oleh produktivitas kerja yang belum mencapai target yang ditetapkan, selain itu muncul kecemburuan antar karyawan karena adanya perbedaan besaran upah, Karyawan yang berdomisili di Desa Resang menerima upah sebesar Rp70.000, sedangkan karyawan yang berdomisili di Dabo Singkep memperoleh tambahan uang transportasi sebesar Rp15.000, sehingga total upah yang diterima menjadi Rp85.000. Perbedaan ini memunculkan persepsi ketidakadilan di antara pekerja, kemudian ketidaksesuaian antara beban kerja dengan sistem pengupahan, di mana upah disamaratakan meskipun karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Hal ini turut memengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan”.

Selain upah ada faktor lain yang juga diduga mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebagai pendukung yaitu fasilitas kerja. Menurut, (Ratna Dila et al., 2023) Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, mencakup peralatan operasional yang berfungsi langsung dalam proses produksi, serta perlengkapan kerja yang berperan sebagai alat bantu tidak langsung untuk mempercepat proses, meningkatkan kenyamanan, dan mendukung kelancaran pekerjaan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Sentra IKM Kelapa Desa Resang,

bangunan yang sudah mengalami kerusakan seperti atap yang berlubang, kerusakan rolling door, dinding pembatas cocopeat dan cocofiber yang sudah rapuh, perawatan mesin cocopeat, tidak tersedia wifi, terkendala jaringan internet, dan saluran air untuk peredaman cocopeat belum sampai ke Sentra IKM Kelapa.

Dari hasil pra survey melalui wawancara secara online via zoom kepada bapak E. Hendri Novrizal, S.M selaku Kasubbag Tata Usaha UPT Sentra IKM Kelapa, “Kondisi fasilitas kerja adanya kerusakan pada pintu bangunan (rollingdoor) yang menyebabkan barang sedikit kurang aman, atap bocor pada bangunan cocopeat menyebabkan masuknya air rembesan ke lantai bangunan, dinding penyekat ruangan yang sudah rusak/robok mengakibatkan debu cocopeat beterbangan ke ruangan lain sehingga pekerja tidak nyaman, belum adanya air bersih untuk perendaman sabut kelapa yang mana belum sampai nya pipa air pdam ke Sentra IKM Kelapa sehingga menggunakan air sumur yang kurang bagus, belum memiliki mesin genset sehingga ketika terjadi pemadaman listrik mengakibatkan proses produksi terhenti sementara, belum memiliki mesin pengering cocopeat hanya dengan penjemuran biasa sehingga tidak maksimal ketika terjadinya hujan, mesin pencacah kurang maksimal dimana diperlukan pemeliharaan rutin/maintenance namun terkendala SDM yang tidak memahami mesin tersebut, belum memiliki kendaraan operasional sendiri untuk membawa hasil produksi yang dipasarkan, dan akses telekomunikasi belum maksimal seperti UPT Sentra IKM Kelapa belum memiliki jaringan wifi, hanya menggunakan jaringan telkomsel dan m3 yang ada didaerah kecamatan singkep Selatan, yang mana sering terjadi tidak adanya signal dalam waktu beberapa jam”.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas kerja di UPT Sentra IKM Kelapa tidak hanya berdampak pada kenyamanan dan keselamatan kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perbaikan dan peningkatan fasilitas kerja menjadi hal yang mendesak agar kinerja produksi dapat berjalan secara lebih efisien dan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan diatas, bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Sentra IKM Kelapa diantaranya, Pengembangan SDM, Upah, dan Fasilitas Kerja (Mulyati et al., 2022; Risnaini & Wakhyuni, 2024; Satria & Nurawaliya, 2024). Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

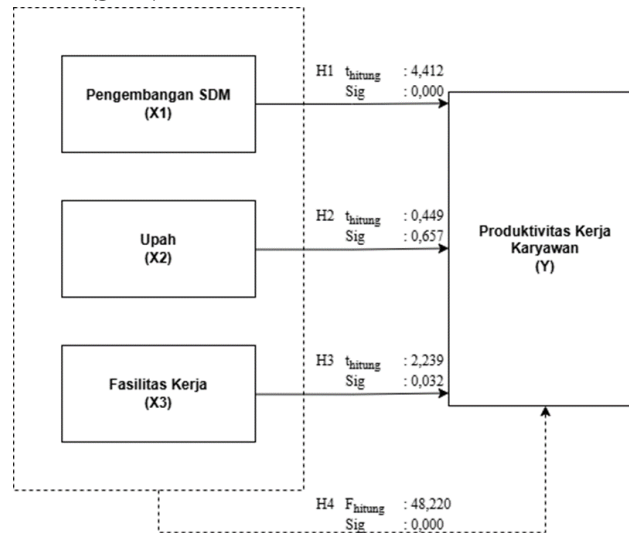
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus variabel yang digunakan dan sektor penelitian, meskipun sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor seperti pengembangan sdm, pelatihan, pengalaman kerja, upah, motivasi kerja, hubungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, namun belum ada penelitian yang menguji hubungan langsung antara Pengembangan SDM, Upah, dan Fasilitas Kerja secara bersamaan. Selain itu, penelitian terdahulu lebih cenderung dilakukan di sektor formal, swasta, dan jasa, sementara penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian pada sektor industri kecil menengah berbasis komunitas lokal di wilayah Desa Resang Kabupaten Lingga. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru baik dari segi variabel dan objek sektor baru yang akan diteliti.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, diduga terdapat permasalahan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sehingga penulis tertarik memilih judul “Pengaruh Pengembangan SDM, Upah, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga”.

METODOLOGI

Informasi yang digunakan dalam studi ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni data yang diperoleh langsung dari lapangan (primer) serta data yang dikumpulkan melalui perantara atau dokumen yang sudah ada (sekunder). Penjabaran mengenai kedua sumber data tersebut dipaparkan sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis
Sumber: *Data diolah (2025)*

Keterangan:



= Pengujian Secara Parsial



= Pengujian Secara Simultan

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Didasarkan pengujian parsial uji-t pengembangan SDM dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,412. Hal ini menandakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang diajukan 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan didasarkan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,412 > 1,69$). Asumsi yang telah dibangun terkonfirmasi, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat diinterpretasikan pengembangan SDM atau (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan sampel uji 35 responden.

Secara khusus hipotesis tersebut diterima didasarkan oleh beberapa argumen yang juga didukung pada beberapa penelitian sejenis. Pengembangan SDM salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan karyawan melalui berbagai program seperti pelatihan, pendidikan, pembelajaran di tempat kerja, dan pengembangan karir (Irawan & Idayati, 2024). Lebih lanjut pengembangan SDM membantu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi. Misalnya, kegiatan pelatihan yang sering kali terbukti mampu meningkatkan profitabilitas sebuah organisasi bisnis atau perusahaan (Nurfitriani, 2023). Selain itu, menurut (Becker, 1993), Karyawan yang memperoleh pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik, pemahaman kerja yang lebih mendalam, serta kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan kerja, sehingga mampu menghasilkan output kerja yang lebih optimal.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Satria &

Nurawaliya, 2024), yang membuktikan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena pengembangan SDM dipahami sebagai upaya sistematis perusahaan dalam meningkatkan kemampuan, sikap, dan kesiapan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Probabilitas ditemukan pada signifikansi uji-t senilai 0,657 dan nilai thitung sejumlah 0,449. Hal ini menandakan bahwa signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang diajukan 0,05 ($0,657 > 0,05$) serta didasarkan perbandingan thitung dan ttabel didapat bahwa thitung < ttabel ($0,449 < 1,69$). Asumsi yang telah dibangun terkonfirmasi, H_0 diterima dan H_2 ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan upah atau (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan sampel uji 35 responden.

Tentunya penerimaan hipotesis pada penelitian ini memiliki argumen yang dipaparkan dan didukung pada literatur terdahulu. Struktur pengupahan umumnya bersifat relatif tetap dan disesuaikan dengan kemampuan usaha, sehingga karyawan cenderung memandang upah sebagai pemenuhan kebutuhan dasar, bukan sebagai faktor pendorong utama peningkatan kinerja. Meskipun upah merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, namun dalam kondisi tertentu seperti keterbatasan ekonomi usaha atau situasi pandemi, upah tidak menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan tetap bekerja untuk mempertahankan pekerjaan mereka, sehingga produktivitas cenderung dipengaruhi oleh faktor lain di luar upah (Cahya et al., 2021).

Selain itu, karyawan pada UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih menekankan pada keberlanjutan usaha dibandingkan dengan peningkatan upah semata. Dalam kondisi keterbatasan lapangan kerja di wilayah kepulauan, keberlangsungan pekerjaan menjadi pertimbangan utama bagi karyawan, sehingga produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial seperti keterampilan yang dimiliki, kenyamanan fasilitas kerja, serta dukungan lingkungan kerja. Menurut (Herzberg et al., 1959.) teori motivasi, upah merupakan faktor higienis, yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan, namun apabila telah terpenuhi tidak serta-merta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahya et al., 2021), yang menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena penelitian ini mencerminkan kondisi empiris di lapangan, di mana produktivitas kerja lebih ditentukan oleh faktor pengembangan kompetensi dan dukungan fasilitas kerja dibandingkan oleh faktor finansial semata.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Besaran probabilitas ditemukan signifikansi 0,032 dan nilai thitung sejumlah 2,239. Hal ini menandakan bahwa signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang diajukan 0,05 ($0,032 < 0,05$) serta didasarkan perbandingan thitung dan ttabel didapat bahwa thitung > ttabel ($2,239 > 1,69$). Maka dapat diasumsikan, H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat diinterpretasikan fasilitas kerja atau (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan sampel uji 35 responden.

Selain itu, penerimaan hipotesis ini didasarkan argumen dan pendekatan literatur yang ditinjau untuk mendukung lebih lanjut terkait argumen yang dipaparkan. Fasilitas kerja berfungsi sebagai sarana pendukung utama dalam aktivitas operasional, baik berupa peralatan kerja, perlengkapan pendukung, maupun sarana penunjang kenyamanan kerja.

fasilitas kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas, karena fasilitas kerja secara langsung mendukung efektivitas dan kelancaran proses kerja karyawan (Arif Budiman & Nidia Wulansari, 2025). Selain itu, fasilitas kerja yang baik dan siap digunakan mampu menunjang kelancaran kerja, khususnya pada pekerjaan teknis dan operasional, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif (Ratna Dila et al., 2023).

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risnaini & Wakhyuni, 2024), menyatakan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT JNE Medan dipengaruhi secara dominan oleh tingkat fasilitas kerja yang dimiliki.

4. Pengaruh Pengembangan SDM, Upah, Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Didasarkan uji-F menunjukkan pengujian signifikansi secara simultan (Uji-F) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan Fhitung sebesar 48,220. Ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diajukan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, ditinjau dari perbandingan Fhitung dengan Ftabel. Ditemukan nilai statistic Fhitung lebih besar jumlahnya dibandingkan Ftabel ($48,220 > 2,91$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya pengembangan SDM, upah, fasilitas kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penerimaan hipotesis keempat ini memiliki implikasi dasar argumen yang mendukung refleksinya hipotesis tersebut diterima dan didukung literatur terdahulu. Pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan upah berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan balas jasa yang dapat memengaruhi motivasi serta semangat kerja karyawan. Sementara fasilitas yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika fasilitas yang tersedia tidak dapat mendukung aktivitas kerja karyawan, maka produktifitas cenderung menurun (Budiman & Wulansari, 2025). Ketika ketiga ini hadir bersamaan dapat memberikan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan. Pengembangan SDM dapat memberikan dampak positif dalam jangka Panjang karena mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, dan menggunakan teknologi ataupun fasilitas kerja secara optimal, sedangkan upah berperan sebagai faktor pendukung motivasi kerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, mengurangi hambatan teknis, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Aktivitas karyawan dalam suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi (Ratna Dila et al., 2023).

Lebih lanjut, berdasarkan pengujian diatas dengan sampel uji 35 responden dapat diartikan hasil koefisien determinasi (R^2) atau adjust R square sejumlah 0,806 (80,6%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas terdiri dari pengembangan SDM, upah, fasilitas kerja memberikan pengaruh 80,6% pada variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 19,4% dari variasi atau pengaruh pada hasil variabel yang diteliti dalam model penelitian ini diatribusikan kepada faktor-faktor yang tidak termasuk atau tidak diinvestigasikan dalam model tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memiliki implikasi dengan simpulan yang didasarkan pada bahasan pengaruh pengembangan SDM, upah, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga didasarkan pada pendekatan teori Human Capital yang digagas oleh Becker.

1. Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa investasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial upah terhadap produktivitas kerja karyawan UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, upah belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan cenderung memandang upah sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dan bentuk stabilitas kerja, sehingga produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengembangan keterampilan dan dukungan fasilitas kerja.
3. Terdapat pengaruh secara parsial fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga. Hasil ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, baik berupa peralatan kerja, sarana produksi, maupun fasilitas penunjang kenyamanan kerja, mampu membantu kelancaran proses kerja dan meningkatkan output yang dihasilkan karyawan.
4. Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan SDM, upah, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UPT Sentra IKM Kelapa Desa Resang Kabupaten Lingga. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling melengkapi. Pengembangan SDM meningkatkan kemampuan karyawan, upah berperan dalam menjaga motivasi dan keberlangsungan kerja, serta fasilitas kerja mendukung kelancaran aktivitas operasional. Sinergi ketiga faktor tersebut mampu menciptakan kondisi kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran yang dapat diperoleh oleh peneliti:

1. Manajemen UPT Sentra IKM Kelapa disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan teknis, pembelajaran di tempat kerja (on the job training), maupun peningkatan keterampilan operasional yang relevan dengan proses produksi cocopeat dan cocofiber.
2. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, manajemen tetap disarankan untuk menjaga sistem pengupahan yang adil, layak, dan sesuai dengan kemampuan usaha serta ketentuan yang berlaku.
3. Penyediaan fasilitas seperti perbaikan bangunan produksi, ketersediaan air bersih, mesin pendukung produksi, jaringan listrik cadangan, serta akses internet yang memadai akan membantu memperlancar aktivitas kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja non-fisik, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Ihdina, Ed.). UISU Press.
 Arif Budiman, & Nidia Wulansari. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Ibis Hotel Padang. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 3(1), 109–117. <https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v3i1.4720>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (Z. Fachrussyah, Ed.). CV. ATHRA SAMUDRA.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and empirical analysis with special reference to education* (Third Edition). University of Chicago Press.
- Budiman, A., & Wulansari, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ibis Hotel Padang. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 3(1), 109–117. <https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v3i1.4720>
- Cahya, A. D., Rahayu, S., & Prasastiningrum, A. (2021). Analisis Upah dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Laundry di Kecamatan Umbulharjo pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Daya Saing*, 7.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan: Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*.
- Hestiawan, V. F., Perdana, T. A., Amron, & Panjaitan, R. (2025). Pengaruh Usia, Upah, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Misaja Mitra Pati. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, 5, No. 2.
- Irawan, & Idayati, F. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan: Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi (A. S. Egim, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Jelatu, H. (2024). *Optimalisasi Kinerja Organisasi: Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja* (Lisnawati, Ed.). Penerbit Amerta Media.
- Juniarti, & Zetary, L. N. (2023). Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 287–303. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.1676>
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif. Disertai dengan Contoh-Contoh Penyelesaian dengan Menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution)* (A. Q. Habib, Ed.). Prodi Manajemen Pendidikan Islam bekerjasama dengan Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI).
- Mahawati, E., & Yuniwati, I. (2021). Analisis Beban Kerja, dan Produktivitas Kerja (R. Watrianthos, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9 No. 1.
- Mulyati, S., Sholikhah, & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3 No. 1.
- Nurfitriani. (2023). *Pengembangan SDM (Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan)* (U. Hidayati, Ed.). IAIN Parepare Nusantara Press.
- Onsardi, & Syahru Ramadhan. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 5, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Putri, R., Zulfadil, & Yusni, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. Zulfadil & Maulida} *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Ratna Dila, A. P., Timuneno, T., Sarliana Maak, C., & Manajemen, P. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende. <https://doi.org/https://doi.org/10.35508/glory.v4i6.12797>
- Risnaini, & Wakhyuni, E. (2024). The Effect of Workload, Work Relationships, and Work Facilities on Employee Productivity at PT JNE Medan Main Branch Risnaini 1). *Journal of Research*

- in Social Science And Humanities, 5(2). <https://doi.org/10.47679/jrssh.v5i2.288>
- Sabri, & Susanti, M. (2021). Kewirausahaan: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa (Joniswan, Ed.). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Satria, R., & Nurawaliya, H. P. (2024). The Influence Of Training And HR Development On Eemployee Work Productivity At PT Advanced Analytics Asia Laboratories Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Advanced Analytics Asia Laboratories.
- Seto, A. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (R. Ristiyana, Ed.). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. M. Mita, Ed.). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silaen, N. R., & Nurlaeli, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif, Pengembangan, dan Perencanaan (Rismawati. N, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo, Ed.; kedua). ALFABETA.
- Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah (P. Vita, Ed.). PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Supriadi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Media Tahta, Ed.). TAHTA MEDIA GROUP.
- Wahyuningsih, R. (2021). Pengaruh Upah Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Febri Cell Dan Ksc Cellular Mojokerto. Journal Scientific of Mandalika (JSM), 2 No. 6(6), 2745–5955. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/issue/archive>
- Wibowo, A. (2024). Standarisasi Upah Minimum (J. T. Santoso, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik Bekerja sama dengan Universitas Sains & Teknologi Komputer (Universitas STEKOM).
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). Kompensasi. Universitas Sriwijaya.