

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura

Khoirul Baqi¹, Bambang Purwoko², Andri Irawan³, Fadriansyah Fachril⁴, Abdul Rasyid⁵

¹, Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

^{2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

e-mail Korespondensi: bambangpurwoko2@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura serta mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura sebanyak 43 orang. Seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai F hitung sebesar 159,044 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,919 menunjukkan bahwa 91,9% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, sedangkan 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Disiplin Kerja menunjukkan koefisien regresi terbesar, yaitu 0,508, dibandingkan dengan Kompensasi sebesar 0,270 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,253.

Implikasi Penelitian: Temuan penelitian menegaskan pentingnya pengelolaan kompensasi, penguatan disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Perusahaan perlu memberikan perhatian pada penerapan disiplin secara konsisten, didukung oleh sistem kompensasi yang memadai serta kondisi kerja yang kondusif agar produktivitas karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam mendukung keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu menjalankan pekerjaan secara efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta mencapai capaian sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks tersebut, produktivitas menjadi salah satu indikator penting untuk menilai kemampuan karyawan dalam mengoptimalkan sumber daya selama proses kerja. Produktivitas mencerminkan pencapaian hasil berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya (Simamora, 2006; Sutrisno, 2009).

PT Semar Java Logistik Jayapura, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, membutuhkan produktivitas karyawan yang konsisten untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional. Karakteristik pekerjaan logistik menuntut ketepatan waktu, koordinasi, tanggung jawab, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pelayanan. Kondisi yang ditemukan dalam penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih menghadapi beberapa kendala yang berkaitan dengan tuntutan peningkatan penghasilan, penerapan disiplin, serta dukungan dari lingkungan kerja. Situasi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor internal organisasi yang dapat mendukung pencapaian produktivitas secara optimal.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas karena mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat dan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Hasibuan, 2013; Simamora, 2006). Bukti empiris mengenai hubungan tersebut belum sepenuhnya konsisten. Ningsih et al.

(2020), Kustanto (2019), serta Wardhana dan Satria (2019) menemukan pengaruh positif kompensasi terhadap hasil kerja, sedangkan Rahayu dan Liana (2020), Wijaya et al. (2019), dan Manalu (2019) memperoleh hasil yang berbeda. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan kondisi pekerjaan.

Disiplin kerja turut menentukan keteraturan karyawan dalam melaksanakan tugas serta memenuhi ketentuan organisasi. Kedisiplinan tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, pemanfaatan waktu kerja, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat disiplin yang baik dapat membantu perusahaan menjaga efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta mencapai target (Hasibuan, 2014). Sunarto et al. (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sementara Ningsih et al. (2020) memperoleh temuan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan perlunya pengujian dalam konteks organisasi yang berbeda.

Lingkungan kerja menjadi faktor lain yang dapat membentuk kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti penerangan, suhu, keamanan, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik berupa hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan yang kondusif dapat mendukung konsentrasi dan kelancaran dalam menyelesaikan tugas. Sunarto et al. (2020) dan Kustanto (2019) menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas, sedangkan Wijaya et al. (2019) dan Manalu (2019) menunjukkan hasil yang berbeda. Variasi temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja masih perlu dikaji sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti.

Berdasarkan kondisi PT Semar Java Logistik Jayapura dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan masih relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam penyempurnaan kompensasi, penguatan disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan keluaran melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dan sumber daya yang digunakan dalam suatu periode tertentu. Konsep ini tidak terbatas pada peningkatan jumlah hasil pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengoptimalkan proses kerja guna mencapai sasaran organisasi. Produktivitas yang baik tercermin dari kemampuan melaksanakan tugas, meningkatkan capaian, mengembangkan kapasitas diri, memperbaiki mutu pekerjaan, serta menggunakan sumber daya secara efisien (Simanjuntak, 2012; Sutrisno, 2009).

Tingkat produktivitas dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Motivasi, kemampuan, kesempatan kerja, kejelasan tujuan, pendidikan, keterampilan, disiplin, penghasilan, kondisi lingkungan, teknologi, dan dukungan manajemen dapat memengaruhi pencapaian kerja seseorang (Umar, 2002; Simanjuntak, 2012). Pengukuran produktivitas dapat dilihat melalui kuantitas hasil, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Simamora, 2006). Dengan demikian, peningkatan produktivitas memerlukan pengelolaan faktor individual dan organisasional secara terarah agar sumber daya yang tersedia dapat menghasilkan keluaran yang optimal.

Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Imbalan tersebut dapat berupa uang, barang, maupun manfaat lain yang diterima secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja sekaligus upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Sistem kompensasi yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kontribusi dan pencapaian hasil kerja (Hasibuan, 2013; Simamora, 2006).

Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial. Kompensasi langsung mencakup gaji, upah, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung dapat diberikan melalui asuransi, program pensiun, cuti, dan fasilitas kerja. Kompensasi nonfinansial berkaitan dengan pengakuan, tanggung jawab, tantangan pekerjaan, serta kondisi kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan. Kebijakan kompensasi yang tepat dapat mendorong kinerja kerja, mempertahankan tenaga kerja berkualitas, dan mendukung stabilitas organisasi (Nawawi, 2005; Yani, 2012).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menjalankan kewajiban serta menaati ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin diperlukan untuk membentuk keteraturan perilaku kerja agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu memanfaatkan waktu secara efektif, mengurangi aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut dapat mendukung efektivitas proses kerja dan pencapaian produktivitas yang lebih baik (Rivai & Sagala, 2010; Hasibuan, 2014).

Pembentukan disiplin tidak hanya bergantung pada kepatuhan individu, tetapi juga pada praktik pengelolaan organisasi. Kejelasan tujuan, kemampuan pegawai, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, penerapan sanksi, ketegasan, serta hubungan antarkaryawan merupakan aspek yang dapat membentuk tingkat kedisiplinan (Hasibuan, 2014). Penerapan disiplin secara konsisten membantu menciptakan pola kerja yang teratur sekaligus mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang terbentuk secara berkelanjutan dapat memperkuat tanggung jawab serta meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan tugas. Lingkungan tersebut mencakup unsur fisik maupun nonfisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi aktivitas karyawan, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja antara bawahan, pimpinan, dan sesama rekan kerja. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih nyaman dan lebih efektif (Sedarmayanti, 2009).

Aspek lingkungan kerja dapat dilihat melalui penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan, fasilitas pendukung, serta kualitas hubungan antarindividu di tempat kerja. Kondisi fisik yang memadai membantu mengurangi gangguan selama bekerja, sementara hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana yang mendukung koordinasi dan penyelesaian pekerjaan. Organisasi yang mampu membangun lingkungan kerja kondusif memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas aktivitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001; Nitisemito, 2000).

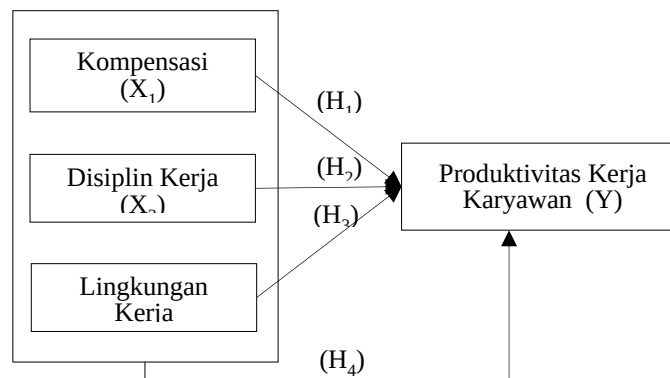
Hubungan Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja

Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan sekaligus mendorong semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja membentuk kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta penggunaan waktu kerja secara efektif, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hubungan ini didukung oleh temuan Ningsih et al. (2020), Sunarto et al. (2020), dan Kustanto (2019), meskipun kekuatan pengaruh masing-masing variabel menunjukkan hasil yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Dalam konteks PT Semar Java Logistik Jayapura, kompensasi yang memadai, penerapan disiplin yang konsisten, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung diperkirakan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sistem penghargaan dapat mendorong kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal, sementara kedisiplinan membantu memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan target perusahaan. Pada saat yang sama, lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis dapat mendukung konsentrasi serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hubungan konseptual tersebut, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diposisikan sebagai faktor yang secara parsial maupun simultan memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yang dibangun berdasarkan landasan teoretis serta temuan empiris dari penelitian terdahulu. Penelitian ini menempatkan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen yang diperkirakan memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura, baik secara parsial maupun secara simultan. Hubungan antarvariabel tersebut menjadi dasar dalam membangun model penelitian serta merumuskan hipotesis yang selanjutnya diuji secara empiris.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong semangat kerja karena karyawan memperoleh penghargaan atas tenaga, waktu, dan kemampuan yang dicurahkan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan sekaligus mempertahankan karyawan agar memberikan kontribusi secara optimal (Simamora, 2006). Secara empiris, Ningsih et al. (2020), Kustanto (2019), serta Wardhana

dan Satria (2019) menemukan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap hasil kerja, meskipun Rahayu dan Liana (2020), Wijaya et al. (2019), dan Manalu (2019) memperoleh hasil yang berbeda. Perbedaan temuan tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan kompensasi dengan produktivitas dalam konteks PT Semar Java Logistik Jayapura.

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan perusahaan. Disiplin yang baik dapat membentuk keteraturan dalam penggunaan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan sehingga mendukung pencapaian target secara efektif (Hasibuan, 2014). Dalam pelaksanaannya, kedisiplinan dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan, ketegasan, serta penerapan sanksi. Sunarto et al. (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan Ningsih et al. (2020) memperoleh hasil yang berbeda. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menjadi dasar empiris untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan fisik mencakup penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan, dan fasilitas pendukung, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antara karyawan, rekan kerja, dan pimpinan (Sedarmayanti, 2009). Kondisi kerja yang kondusif dapat membantu karyawan berkonsentrasi, mengurangi hambatan dalam pekerjaan, dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Sunarto et al. (2020) dan Kustanto (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, sementara Wijaya et al. (2019) dan Manalu (2019) menunjukkan hasil yang berbeda. Variasi temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas masih relevan untuk diuji pada karakteristik organisasi yang berbeda.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat terbentuk melalui keterkaitan berbagai faktor yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, disiplin kerja mengarahkan perilaku agar sesuai dengan aturan dan tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Ketiga faktor tersebut memiliki fungsi yang berbeda, tetapi secara bersama-sama dapat mendukung kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Temuan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Kustanto (2019), Sunarto et al. (2020), dan Ningsih et al. (2020) memberikan dasar empiris mengenai keterkaitan faktor-faktor tersebut dengan hasil kerja. Berdasarkan hubungan konseptual dan temuan empiris tersebut, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diperkirakan secara simultan memengaruhi produktivitas karyawan.

H₄: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar

Java Logistik Jayapura. Penelitian dilaksanakan di PT Semar Java Logistik Jayapura dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 43 orang, yang terdiri atas 8 karyawan tetap pada bagian administrasi/tata usaha dan 35 karyawan kontrak pada bagian operasional lapangan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden sehingga diperoleh sampel sebanyak 43 orang dengan teknik sampel jenuh. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai masing-masing variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26.0 untuk Windows. Tahapan analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik data pada setiap variabel penelitian, yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Produktivitas Kerja (Y). Analisis dilakukan terhadap 43 responden dengan melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi untuk masing-masing variabel. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Deviasi
Prestasi Kerja (Y)	43	2,60	5,00	3,9209	0,63754
Motivasi Kerja (X_1)	43	2,90	5,00	4,1884	0,56745
Budaya Organisasi (X_2)	43	2,90	5,00	4,0884	0,56367
Kemampuan Kerja (X_3)	43	2,83	5,00	4,2784	0,54633
Valid N (listwise)	43				

Sumber : Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2784 dengan standar deviasi 0,54633. Kompensasi (X_1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9209 dengan standar deviasi 0,63754, sedangkan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,1884 dengan standar deviasi 0,56745. Sementara itu, Lingkungan Kerja (X_3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0884 dengan standar deviasi 0,56367. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara deskriptif seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2542 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

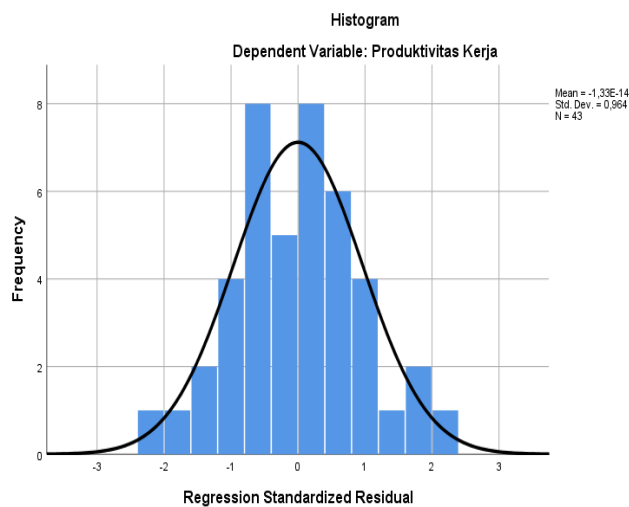
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$, yaitu Kompensasi (X_1) sebesar 0,892, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,830, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,933, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,802. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian, seluruh nilai tersebut berada pada kategori yang sangat reliabel. Dengan demikian, instrumen pada setiap variabel memiliki konsistensi pengukuran yang memadai dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

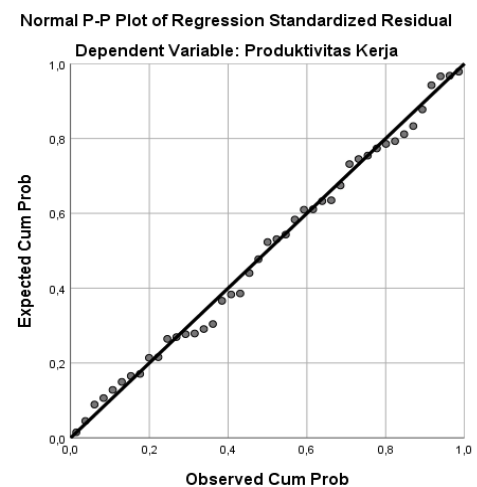
Variabel	No Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	10	0,892	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	10	0,830	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	10	0,933	Sangat Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	6	0,802	Sangat Reliabel

Sumber : Olah Data 2023

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah, dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi nonnormal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.



Gambar 1. Histogram Normalitas



Gambar 2. Normal Plot Regresi

Sumber : Data diolah tahun 2023

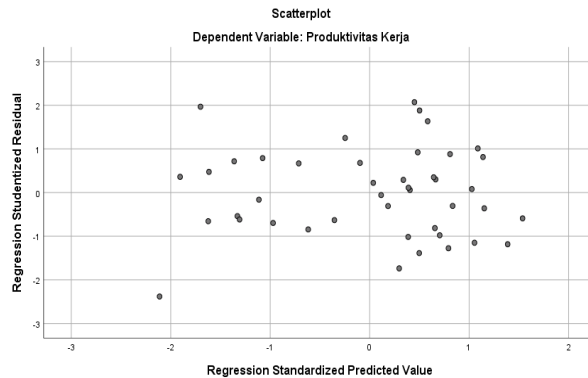
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,414 dengan nilai VIF sebesar 2,414; Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,314 dengan nilai VIF sebesar 3,185; sedangkan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,637 dengan nilai VIF sebesar 1,569. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X_1)	0,414	2,414
Disiplin Kerja (X_2)	0,314	3,185
Lingkungan Kerja (X_3)	0,637	1,569

Sumber : Olah Data 2023

Hasil pengujian heteroskedastisitas dari grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura. Pengujian parsial melalui uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji t disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, dan uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		T _{hitung}	Sig
	(B)	Standar error		
(Constant)	0,056	0,201	0,279	0,781
Kompensasi (X_1)	0,270	0,059	4,602	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,508	0,076	6,722	0,000
Lingkungan Kerja (X_3)	0,253	0,053	4,738	0,000

Sumber: Olah Data 2023

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi variabel independen bernilai positif. Nilai konstanta sebesar 0,056 menunjukkan nilai Produktivitas Kerja ketika Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja diasumsikan konstan pada nilai nol. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,270 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,508 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,508 satuan. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,253 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,253 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,602 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,722 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,738 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₁, H₂, dan H₃ diterima, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura.

Berdasarkan besarnya koefisien regresi, Disiplin Kerja memiliki koefisien paling besar, yaitu 0,508, dibandingkan dengan Kompensasi sebesar 0,270 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,253. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berkaitan dengan perubahan produktivitas kerja yang lebih besar dalam model regresi dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya. Secara keseluruhan, hasil pengujian parsial menegaskan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang secara statistik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura, dengan arah pengaruh yang seluruhnya positif.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian parsial menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan pengaruh simultan diuji menggunakan uji F. Keputusan penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi serta perbandingan nilai statistik hitung dengan nilai statistik tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

1. Pengujian H_1 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,270, nilai t hitung sebesar $4,602 > t$ tabel 2,0167, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja ketika variabel lain dalam model diasumsikan tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas. Kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dapat mendorong karyawan untuk mengoptimalkan pelaksanaan pekerjaan serta mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 diterima.
2. Pengujian H_2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis memperoleh koefisien regresi sebesar 0,508, nilai t hitung sebesar $6,722 > t$ tabel 2,0167, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kecenderungan produktivitas kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil tersebut menggambarkan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dalam proses kerja sehingga penggunaan waktu dan sumber daya menjadi lebih efektif dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_2 diterima.
3. Pengujian H_3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,253, nilai t hitung sebesar $4,738 > t$ tabel 2,0167, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung meningkatkan produktivitas kerja ketika variabel lain dikendalikan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas, mengurangi hambatan dalam pekerjaan, serta mendukung efektivitas penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan demikian, menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_3 diterima.
4. Pengujian H_4 menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar $159,044 > F$ tabel sebesar 2,822, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura. Secara substantif, produktivitas karyawan terbentuk melalui kombinasi penghargaan atas kontribusi kerja, kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_4 diterima.

Kemampuan model dalam menjelaskan produktivitas kerja diperkuat oleh hasil pengujian koefisien determinasi. Nilai R sebesar 0,961 menunjukkan hubungan yang kuat antara seluruh variabel independen dan produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,924 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 92,4% variasi Produktivitas Kerja sebelum mempertimbangkan penyesuaian jumlah prediktor, sedangkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,919 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, 91,9% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, variasi produktivitas kerja sebesar 8,1% berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam model memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura.

Pembahasan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin meningkat kecenderungan produktivitas kerja yang dihasilkan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas tenaga, waktu, keterampilan, dan kontribusi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal, mempertahankan semangat kerja, serta meningkatkan kesungguhan dalam mencapai target perusahaan.

Secara substantif, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dapat dipahami melalui perannya sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup penghargaan finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, upah, tunjangan, insentif, bonus, jaminan kesehatan, serta bentuk penghargaan lainnya. Dalam konteks PT Semar Java Logistik Jayapura, pemenuhan kompensasi yang layak dapat membentuk persepsi bahwa kontribusi karyawan dihargai dengan penghargaan yang sepadan dari perusahaan. Kondisi tersebut dapat memperkuat keterikatan terhadap pekerjaan dan mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam menyelesaikan tugas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Handoko (2008) yang menjelaskan bahwa kebutuhan untuk memperoleh imbalan merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk mengalokasikan tenaga, pikiran, dan waktu dalam bekerja. Yani (2012) menempatkan sistem kompensasi sebagai bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Pandangan tersebut diperkuat oleh Sudarmanto (2009) yang menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kompensasi memiliki fungsi strategis dalam membangun hubungan timbal balik antara kontribusi karyawan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan Ningsih et al. (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut konsisten dengan Kustanto (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas karyawan serta Wardhana (2019) yang menemukan pengaruh positif kompensasi terhadap hasil kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Rahayu dan Liana (2020) serta Wijaya et al. (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, kebutuhan karyawan, serta kebijakan penghargaan yang diterapkan di masing-masing perusahaan.

Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya PT Semar Java Logistik Jayapura untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan pengelolaan kompensasi finansial dan nonfinansial secara proporsional. Perusahaan perlu memastikan bahwa gaji, upah, tunjangan, jaminan, serta penghargaan

diberikan secara layak, dengan mempertimbangkan kontribusi dan tanggung jawab karyawan. Perhatian terhadap tunjangan lembur bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja atau pada hari libur perlu diberikan. Pengelolaan kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan dapat memperkuat penghargaan terhadap kontribusi karyawan serta mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, menggunakan waktu kerja secara bertanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan, kedisiplinan menjadi aspek penting karena keberlangsungan pelayanan membutuhkan ketepatan waktu, kesiapan karyawan, dan konsistensi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Secara substantif, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam membangun keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan. PT Semar Java Logistik Jayapura membutuhkan karyawan yang mampu menjaga kedisiplinan pada jam kerja reguler maupun saat pekerjaan harus dilaksanakan di luar jam kerja atau pada hari libur. Kesadaran untuk mematuhi ketentuan kerja membantu memastikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien serta pelayanan kepada pelanggan tetap berjalan dengan baik. Pembentukan disiplin memerlukan dukungan manajemen sejak proses penerimaan karyawan, pembinaan selama bekerja, serta penerapan peraturan secara konsisten agar kedisiplinan berkembang menjadi bagian dari perilaku kerja karyawan.

Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang mampu menjalankan tanggung jawab dengan tertib dapat mengurangi pemborosan waktu dan ketidakefisienan dalam proses kerja. Dalam konteks PT Semar Java Logistik Jayapura, penerapan disiplin perlu didukung oleh ketersediaan sarana, prasarana, perlengkapan, dan peralatan kerja yang memadai agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Kebersamaan dan solidaritas antarkaryawan perlu dipelihara untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memperkuat kedisiplinan kerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan Sunarto et al. (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh Deni dan Heliyani (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Ningsih et al. (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas disiplin kerja dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, pola pengelolaan sumber daya manusia, serta konsistensi penerapan peraturan di masing-masing lingkungan kerja.

Implikasi penelitian ini menegaskan perlunya PT Semar Java Logistik Jayapura untuk mempertahankan dan memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten dan proporsional. Perusahaan perlu memberikan ketegasan terhadap kepatuhan terhadap jam kerja dan pelaksanaan tanggung jawab, dengan tetap membangun keseimbangan antara pemberian penghargaan dan penerapan sanksi. Penerapan disiplin perlu disertai dengan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, pembinaan karyawan, serta komunikasi yang intensif untuk membangun kebersamaan dan tanggung jawab kolektif. Langkah tersebut diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang tertib, efektif, dan berorientasi pada ketepatan pelayanan sehingga produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dapat dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas, mendukung konsentrasi, serta membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan dan rekan kerja, disertai dukungan sarana dan prasarana yang memadai, menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian produktivitas.

Secara substantif, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas mencakup aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan kenyamanan ruang kerja, ventilasi, keamanan, penerangan, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas pendukung pekerjaan. Lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antarkaryawan, pola hubungan dengan pimpinan, suasana kerja, dan keharmonisan dalam organisasi. Dalam konteks PT Semar Java Logistik Jayapura, kondisi lingkungan yang nyaman dan harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, lingkungan yang kurang nyaman dapat menimbulkan kejenuhan dan menghambat pelaksanaan pekerjaan sehingga berpotensi menurunkan produktivitas.

Temuan penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi kerja yang baik dapat menumbuhkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong semangat untuk menghasilkan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan selama bekerja sehingga karyawan memiliki kondisi yang lebih baik untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tidak semata-mata berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dengan kualitas lingkungan tempat karyawan bekerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan Sunarto et al. (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Kustanto et al. (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Wijaya et al. (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dengan Manalu (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan, kondisi organisasi, serta kebutuhan karyawan di setiap perusahaan.

Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya PT Semar Java Logistik Jayapura untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Perusahaan perlu mengoptimalkan penyediaan sarana dan prasarana kerja, menjaga kenyamanan dan keamanan tempat kerja, serta membangun komunikasi dan hubungan yang harmonis antarkaryawan maupun antara karyawan dan pimpinan. Perhatian terhadap kondisi tersebut dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman, mengurangi kejenuhan dan kelelahan, serta mendukung penyelesaian pekerjaan secara optimal. Pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menjaga semangat kerja dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja tidak terbentuk dari satu faktor

secara terpisah, melainkan melalui keterkaitan berbagai aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, disiplin kerja membentuk keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika ketiga aspek tersebut dikelola secara selaras, karyawan memperoleh dukungan yang lebih kuat untuk bekerja secara efektif dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Secara substantif, keterkaitan ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas membutuhkan keseimbangan antara penghargaan, kepatuhan terhadap aturan, dan kondisi kerja yang kondusif. Kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan kontribusinya, sedangkan disiplin kerja membantu memastikan penggunaan waktu dan pelaksanaan tanggung jawab berjalan dengan tertib. Pada saat yang sama, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis memberikan ruang bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara optimal. Kombinasi ketiga faktor tersebut membentuk kondisi organisasi yang mendukung karyawan dalam meningkatkan kualitas maupun efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Dalam konteks PT Semar Java Logistik Jayapura, hubungan simultan tersebut menjadi penting karena aktivitas perusahaan di bidang jasa pengangkutan menuntut ketepatan waktu, kesiapan karyawan, kelancaran operasional, serta kesinambungan pelayanan kepada pelanggan. Pemberian kompensasi perlu berjalan sejalan dengan penerapan kedisiplinan serta penyediaan kondisi kerja yang kondusif. Karyawan yang memperoleh penghargaan yang layak membutuhkan sistem kerja yang tertib serta fasilitas yang memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik turut memperkuat koordinasi antarkaryawan sehingga proses pelayanan dapat berjalan lebih efektif.

Temuan simultan ini memperkuat hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja masing-masing berperan dalam menjelaskan produktivitas kerja. Artinya, upaya peningkatan produktivitas akan lebih komprehensif apabila perusahaan tidak memusatkan perhatian pada satu aspek saja. Peningkatan kompensasi tanpa didukung kedisiplinan dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan pekerjaan, sementara kedisiplinan yang tinggi membutuhkan lingkungan dan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut perlu ditempatkan sebagai bagian yang saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa PT Semar Java Logistik Jayapura perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu dengan mempertahankan pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial yang proporsional, memperkuat penerapan disiplin melalui keseimbangan antara penghargaan dan sanksi, serta mengoptimalkan sarana dan prasarana kerja. Perusahaan perlu membangun komunikasi yang intensif dan hubungan kerja yang harmonis agar lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, tetap terpelihara dengan baik. Sinergi antara kompensasi yang layak, kedisiplinan yang konsisten, dan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura secara berkelanjutan.

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya, kepatuhan terhadap ketentuan dan tanggung jawab pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Ketiga faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Perusahaan perlu mempertahankan pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial secara proporsional, memperkuat penerapan disiplin melalui keseimbangan antara penghargaan dan sanksi, serta mengoptimalkan sarana, prasarana, komunikasi, dan hubungan kerja yang harmonis.

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Semar Java Logistik Jayapura perlu dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara terintegrasi. Kebijakan kompensasi perlu diarahkan pada pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan, sedangkan penerapan disiplin perlu dilaksanakan secara konsisten untuk membangun keteraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Pada saat yang sama, lingkungan kerja fisik maupun nonfisik perlu terus dikembangkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta komunikasi dan hubungan kerja yang kondusif. Integrasi ketiga aspek tersebut dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan melaksanakan tugas secara efektif serta meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan di PT Semar Java Logistik Jayapura dan memusatkan model penelitian pada kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta mengembangkan model dengan memasukkan faktor lain yang relevan, seperti motivasi, kompetensi, iklim kerja, komunikasi, pendidikan, dan pelatihan. Pengembangan variabel dan cakupan penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dengan karakteristik organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariat menggunakan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2011). *Komitmen organisasi* [Terjemahan]. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1), 217–227. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-10). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSU Amboina Mekar, Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 203–218. UIN Alauddin Journal DOI: <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Ningsih, I. J., Suparmono, & Amir, D. A. (2020). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. *Cakrawangs Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.35917/cb.v1i1.124>
- Noch, M. Y. (2015). *Metodologi penelitian untuk akuntansi dan manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Phapros Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1–9. ResearchGate <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2000). Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis* (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i1.7392>
- Umar, H. (2010). *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan* (Cetakan ke-3). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 289–310. DOI: <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i2.6844>