



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA SPECIALTY COFFEES

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. SUMATERA SPECIALTY COFFEES

Irene Feronika Lumbantoruan¹

irenelumbantoruan20@gmail.com

Hotner Tampubolon²

hotnertampubolon@yahoo.com

Ganda T. Hutapea³

Gandahutapea1962@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

These study aims to analyzing the effect of physical work environment and financials compensation on employee productivities at PT. Sumatera Specialty Coffees in Siborongborong, North Sumatra, using a quantitative associatives causal approached. The study populations consisted of 129 employee, with a sample of 70 respondent selecting through purposives sampling. Data were collecting through questionnaire and analyzing use multiplred linear regressions with the software of SPSS versions 29. The result show that the physically work environments had a positive and signficancy effects on work productivities, with a signficancy value of $0.001 < 0.05$. Financial compensations also had a positives and signficancy effects with a signficancy value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, both variable had a signficancy effects on work productivities with an F-values of 30.901 and a signficancy level of $0.001 < 0.05$. The Adjust R^2 value of 0.564 indicating that the physically work environments and financially compensations explain 56% of the variations in employee work productivities, while the remaining 44% is influenced by factors outsides the scope of these studies, making improvements in working conditions and the provision of fair compensation key factors.

Keywords: Physically Work Environment, Financial Compensation, Employee Work Productivity

ABSTRAK

Riset ini punya tujuan menganalisis pengaruh lingkungan pekerjaan fisik dan kompensasi keuangan pada produktivitas kerja pekerja pada PT. Sumatera Specialty Coffees di Siborongborong, Sumatera Utara dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 129 karyawan, dengan sampel 70 narasumber yang ditetapkan dari teknik *purposive sampling*. Data dihimpun dari angket dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil riset membuktikan lingkungan pekerjaan fisik punya pengaruh positive dan signifikan pada produktivitas kerja, dibuktikan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Kompensasi keuangan pula memiliki pengaruh positive dan signifikan dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel punya pengaruh signifikan pada produktivitas kerja dengan nilai Fhitung 30,901 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai Adjust R^2 sebesar 0,564 membuktikan bahwasanya lingkungan pekerjaan fisik dan kompensasi keuangan menjelaskan 56% variasi produktivitas kerja pekerja, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi aspek lain di luar riset, sehingga perbaikan kondisi kerja dan pemberian kompensasi yang adil menjadi aspek kunci.

Keywords: Lingkungan pekerjaan fisik, Kompensasi, dan Produktivitas.

PENDAHULUAN

Indonesia yakni negara yang kaya akan bermacam budaya, tradisi, serta kekayaan alam. Kekayaan tersebut tidak hanya terlihat dari adat istiadat dan kesenian, tetapi juga dari hasil bumi yang menjadi identitas bangsa, salah satunya adalah kopi. Indonesia dikenali selaku satu dari negara penghasil kopi ternama di dunia dengan bermacam jenis kopi unggulan seperti kopi Arabika, Toraja, Kintamani, hingga kopi Luwak yang telah dikenal secara global. Perkembangan industri kopi di Indonesia tidak hanya mendukung sektor pertanian, namun pula menjadi elemen penting dalam kehidupan sosial masyarakat serta perkembangan industri kreatif dan pariwisata.

Berlandaskan data Badan Pusat Statistik (BPS), daerah Sumatera Utara tercatat selaku satu dari provinsi penghasil kopi terkenal di Indonesia pada tahun 2023. Salah satu perusahaan yang berperan dalam industri tersebut adalah PT Sumatera Specialty Coffees (PT SSC) yang bergerak di bidang pengumpulan, pengolahan, dan ekspor biji kopi Arabika berkualitas tinggi. Industri ini sudah mengekspor komoditasnya ke bermacam negara seperti Amerika Serikat, Singapura, dan Jerman, serta menjalin kemitraan dengan perusahaan internasional seperti Starbucks. Dalam menjalani aktivitas operasionalnya, PT SSC amat memperhatikan kualitas sumber daya manusia selaku aspek utama dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing Perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Satu dari usaha yang mampu dijalankan ialah dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman serta membagikan kompensasi keuangan yang selaras kepada pekerja. Kedua aspek tersebut memiliki kedudukan penting dalam memengaruhi produktivitas kerja pekerja. Pekerja yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik dan mendapatkan kompensasi yang layak cenderung memiliki motivasi, komitmen, serta dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan data produktivitas karyawan PT Sumatera Specialty Coffees tahun 2024, terlihat bahwa tingkat produktivitas karyawan mengalami fluktuasi setiap bulan. Produktivitas cukup tinggi pada awal tahun, kemudian mengalami penurunan pada beberapa bulan di pertengahan tahun, sebelum kembali meningkat pada akhir tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi produktivitas kerja pekerja, satu darinya ialah kondisi lingkungan pekerjaan fisik serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh industri.

Hasil pengamatan membuktikan bahwasanya lingkungan pekerjaan fisik di perusahaan masih memiliki beberapa kendala, seperti keterbatasan alat produksi, penggunaan peralatan yang masih manual, area kerja yang sempit, serta mesin yang sudah cukup tua sehingga memengaruhi efisiensi kerja karyawan. Selain itu, hasil pra survei terhadap karyawan juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, seperti bonus yang belum setimpal dengan performa, insentif lembur yang belum optimal, serta tunjangan yang dirasa belum mencukupi.

Berdasarkan kondisi tersebut, riset ini dijalankan untuk menganalisis pengaruh lingkungan pekerjaan fisik dan kompensasi keuangan pada produktivitas kerja pekerja PT Sumatera Specialty Coffees.

Rumusan masalah dalam riset ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan pekerjaan fisik pada produktivitas kerja pekerja PT Sumatera Specialty Coffees?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi keuangan pada produktivitas kerja pekerja PT Sumatera Specialty Coffees?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan pekerjaan fisik dan kompensasi keuangan secara simultan pada produktivitas kerja pekerja PT Sumatera Specialty Coffees?

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka tujuan riset ditetapkan seperti di bawah ini:

1. Lingkungan kerja fisik punya pengaruh pada produktivitas kerja pekerja PT. Sumatera Specialty Coffees
2. Kompensasi keuangan punya pengaruh pada produktivitas kerja pekerja PT. Sumatera Specialty Coffees
3. Lingkungan pekerjaan fisik serta kompensasi keuangan punya pengaruh pada produktivitas kerja pekerja PT. Sumatera Specialty Coffees

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. TEORI DUA ASPEK (Two – Factor Theory)

Teori Dua Aspek (Two Factors Theory) yang diaplikasikan oleh Frederick Herzberg di tahun 1959 menyatakan bahwasanya aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja bisa dibagi jadi dua kriteria: aspek motivator serta aspek higienis. Herzberg berpendapat bahwasanya aspek motivator berkorelasi langsung dengan tingkat produktivitas serta motivasi kerja yang lebih besar. Aspek ini melingkupi aspek-aspek seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, serta peluang untuk bertumbuh. Saat aspek-aspek ini tercukupi karyawan merasa lebih dihormati, terdorong, serta terinspirasi untuk bekerja lebih keras hingga menumbuhkan produktivitas kerja karyawan.

Sementara itu, aspek higienis berkorelasi dengan keadaan kerja yang bisa menyebabkan ketidakpuasan jikalau tidak dipenuhi dengan baik. Aspek ini melingkupi lingkungan fisik kerja, gaji, peraturan industri, korelasi dengan teman kerja, serta keadaan kerja secara umum. Meskipun aspek higienis tidak secara langsung menumbuhkan motivasi ataupun produktivitas kerja, ketidakhadirannya

ataupun ketidakcukupannya bisa menyebabkan ketidakpuasan serta mengurangi gairah kerja. Herzberg menjabarkan bahwasanya, jikalau industri tidak mencukupi keperluan dasar ini, karyawan akan merasa tidak puas meskipun aspek motivator ada. Sebaliknya, meskipun aspek higienis telah tercukupi, tanpa aspek motivator yang kuat, karyawan mungkin hanya bekerja secara pasif tanpa gairah yang tinggi.

B. TEORI HARAPAN (*Expectancy Theory*)

Harapan Teori (*Expectancy Theory*) diaplikasikan oleh Victor Vroom di tahun 1964. Teori ini menjabarkan bahwasanya motivasi seseorang untuk melaksanakan sebuah pekerjaan amat dipengaruhi oleh harapan bahwasanya usaha yang dilakukan akan membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, seseorang akan terdorong untuk bekerja jikalau ia percaya bahwasanya upayanya akan mendapatkan performa yang baik, bahwasanya performa itu akan dihormati, serta bahwasanya imbalan ataupun hasil yang didapati mempunyai nilai penting bagi dirinya. Vroom mengatakan bahwasanya motivasi kerja ialah hasil dari tiga komponen utama, yakni *expectancy*, *instrumentality*, serta *valence*.

Expectancy ialah keyakinan seseorang bahwasanya semakin besar usaha yang dikeluarkan, maka semakin baik pula hasil performanya. Ini berhubungan dengan persepsi individu pada kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas tertentu. *Instrumentality* merujuk pada keyakinan bahwasanya jikalau seseorang menampilkan performa yang baik, maka dia akan mendapatkan imbalan yang selaras dari organisasi. Sementara itu, *valence* ialah nilai ataupun arti penting dari imbalan itu bagi individu—semakin tinggi nilai ataupun manfaat dari imbalan yang diharap, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja dengan baik.

Dalam konteks kerja, teori ini menjabarkan bahwasanya seorang karyawan akan terdorong untuk menumbuhkan produktivitasnya jikalau ia percaya bahwasanya berusaha keras akan mendapatkan performa yang baik (*expectancy*), bahwasanya performa itu akan dihormati dari pembagian kompensasi (*instrumentality*), serta bahwasanya kompensasi itu mempunyai arti penting baginya (*valence*). Sebaliknya, jikalau satu dari ketiga komponen itu lemah, maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Oleh karenanya, teori harapan tidak hanya menekankan pentingnya pembagian imbalan, namun juga

pentingnya persepsi karyawan pada korelasi antara usaha, hasil kerja, serta nilai dari imbalan itu.

C. PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

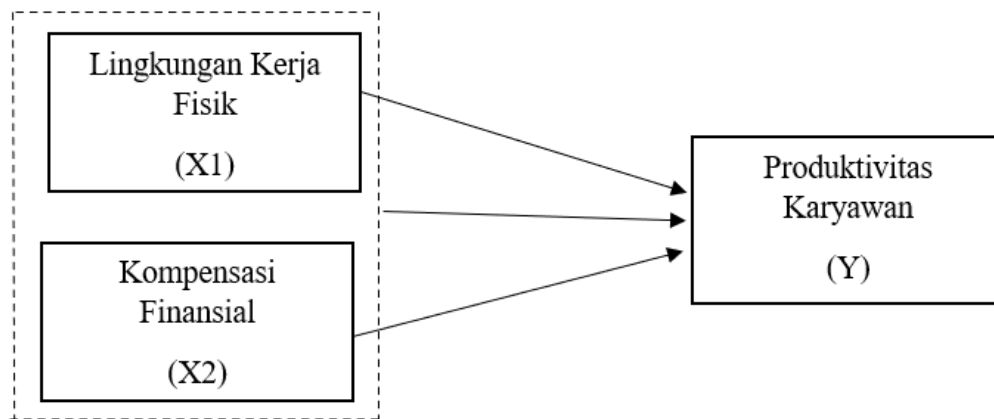
Produktivitas kerja merupakan ukuran yang membandingkan input seperti tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan energi dengan kualitas serta kuantitas output berupa barang dan jasa (Permatasari 2022). Menurut Paul Mali (Tambunan 2022) produktivitas merujuk pada cara membuat ataupun menumbuhkan total barang ataupun jasa semaksimal mungkin dengan mempergunakan sumber daya secara efektif. Oleh karenanya, produktivitas seringkali dipahami sebagai perbandingan antara hasil serta input pada waktu tertentu. Sebuah organisasi diduga efisien jikalau semua sumber daya yang terdapat bisa meraih sasaran yang sudah ditentukan serta dengan penuh tanggung jawab mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang sudah ditentukan (Santoni and Suana 2018). Produktivitas bisa dipahami sebagai sejenis kegiatan yang dilakukan oleh individu, mesin, sistem, ataupun organisasi untuk memproduksi barang serta jasa yang sudah ditentukan sebagai tujuan awal. Secara umum, produktivitas berarti perbandingan diantara hasil yang didapat dengan total sumber daya yang dimanfaatkan. Produktivitas berguna untuk menilai seberapa baik performa, membantu dalam perencanaan, menetapkan peraturan pendapatan, gaji, serta harga. Selain itu, produktivitas juga dipergunakan untuk melihat aspek-aspek yang mempengaruhi pembagian penghasilan, membandingkan bermacam sektor ekonomi guna menentukan prioritas dukungan, serta menghitung perkembangan sektor ekonomi.

D. LINGKUNGAN KERJA FISIK

Menurut Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai lembaga maupun kekuatan eksternal yang berada di luar organisasi, yang secara potensial dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi (Antonius Pratama Angi Tukan, Ni Nyoman Suryani 2020). Sementara Siagian (2019:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi nyata atau berwujud yang ada di sekitar area kerja dan berpotensi memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Apriyani and Kustini 2025).

Menurut Darmadi (2020), lingkungan pekerjaan melingkupi semua hal hal yang terdapat di sekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi mereka dalam menjalani tugas yang dibagikan, seperti terdapatnya pendingin ruangan, pencahayaan yang mencukupi, serta aspek lainnya (Mardika 2020). Berlandaskan pendapat para ahlinya diatas, bisa dinyatakan bahwasanya lingkungan pekerjaan fisik ialah semua hal hal yang terdapat di sekeliling pekerja, baik itu alat kerja, fasilitas, keadaan ruangan, ataupun keadaan di lokasi kerja, yang bisa mempengaruhi ketenangan serta performa mereka.

E. KERANGKA KONSEPTUAL



- a. Lingkungan pekerjaan Fisik (X1): Lingkungan pekerjaan fisik pada produktivitas pekerja, dapat berdampak signifikan terhadap PT Sumatera Specialty Coffees. Ketika lingkungan pekerjaan fisik tidak terjadi dengan baik, pekerja akan merasakan ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka.
- b. Kompensasi Finansial (X2): Kompensasi finansial juga merupakan salah satu hal yang berhubungan dengan produktivitas karyawan.
- c. Produktivitas Karyawan (Y): Produktivitas Karyawan merupakan hasil akhir dari terjadinya variabel-variabel di atas. Dalam penelitian ini, produktivitas karyawan diukur sebagai hasil pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial.

F. HIPOTESIS

Hipotesa menurut Sugiyono (2019) ialah jawaban sementara pada rumusan masalah riset yang didasari pada faktual empiris yang didapati dari penghimpunan data yang dijalankan (Syahputri, Fallenia, and Syafitri 2023). Dari kerangka

pemikiran yang sudah dijelaskan, riset berikut mengajukan hipotesa seperti berikut ini:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan pekerjaan fisik punya pengaruh signifikan pada produktivitas pekerja lantaran melingkupi bermacam aspek seperti penataan tempat kerja, kebersihan, pencahayaan, suhu, ketenangan alat kerja, dan tingkat keamanan di lingkungan kerja. Jikalau keadaan fisik lokasi kerja dirancang dengan baik serta mensupport ketenangan, karyawan akan merasa lebih nyaman, fokus, serta gairah dalam bekerja, hingga produktivitas mereka meningkat. Sebaliknya, jikalau lingkungan kerja tidak mensupport contohnya ruang sempit, pencahayaan yang buruk, ataupun perlengkapan kerja yang tidak nyaman perihalnya berikut bisa menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, serta menurunnya gairah kerja, yang pada akhirnya berefek negatif pada produktivitas.

H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sumatera Specialty Coffees

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi Keuangan ialah satu dari aspek penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Saat kompensasi keuangan dibagikan secara adil serta selaras dengan beban kerja dan tanggung jawab, karyawan akan merasa dihormati, lebih terdorong, serta terdorong untuk membagikan performa terbaik. Perihalnya berikut secara langsung berefek pada perkembangan produktivitas kerja. Sebaliknya, jikalau kompensasi keuangan dirasa tidak mencukupi ataupun tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, karyawan bisa kehilangan gairah, bekerja dengan kurang maksimal, bahkan memperkirakan untuk keluar dari industri. Oleh karenanya, pembagian kompensasi keuangan yang tepat amat penting dalam mensupport produktivitas serta stabilitas tenaga kerja.

H2: Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sumatera Specialty Coffees

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan pekerjaan fisik, yang melingkupi aspek seperti ketenangan tempat kerja, pencahayaan yang mencukupi, saluran udara yang baik, kebersihan, dan

keamanan di lokasi kerja, memiliki pengaruh yang kuat pada produktivitas pekerja. Selain itu, kompensasi keuangan yang dibagikan industri, seperti gaji, tunjangan, serta bonus, jikalau dirasa adil serta sebanding dengan sumbangsih karyawan, juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Kedua aspek ini secara bersama-sama mempengaruhi gairah kerja, fokus, serta komitmen karyawan pada industri, yang pada akhirnya berefek positive pada perkembangan produktivitas kerja.

H3: Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Secara Simultan berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sumatera Specialty Coffees.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi ialah sekumpulan subjek ataupun objek dengan karakteristik serta total tertentu yang dijadikan fokus riset. Populasi ini ditentukan oleh peneliti sebagai objek kajian untuk dianalisa, hingga bisa didapati kesimpulan yang mewakili keseluruhan kelompok itu (Sugiyono 2018). 129 karyawan yang bekerja pada PT. Sumatera Specialty Coffees jadi populasi riset berikut.

Menurut Sugiyono (2019), sampel ialah elemen dari total serta ciri unik yang dipunyai oleh populasi. Dalam riset berikut, prosedur penarikan sampel yang dipergunakan ialah *non-probabilitay* dengan teknik *Purposive sampling*. Sugiyono (2019) menjabarkan bahwasanya teknik purposive sampling ialah metode penetapan sampel berlandaskan perbandingan ataupun kualifikasi tertentu yang selaras dengan tujuan riset (Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo 2022).

Adapun kriteria yang dipergunakan dalam menentukan informan dalam riset berikut ialah seperti berikut ini:

1. karyawan internal tetap PT. Sumatera Specialty Coffees (bukan tenaga kerja kontrak sementara)
2. karyawan yang bekerja minimal 2-3 tahun di industri.

3. karyawan yang bekerja langsung dalam kegiatan utama industri, seperti produksi ataupun operasional, bukan bagian dari staf administrasi ataupun keamanan.

Oleh karenanya, seluruh karyawan yang selaras dengan kriteria itu dijadikan sampel, hingga total sampel dalam riset berikut ialah 70 orang dari total populasi sebanyak 129 karyawan di PT. Sumatera Specialty Coffees.

B. Definisi Operasional

Variabel yang dipergunakan ialah Variabel bebas (*Independent variable*) untuk lingkungan pekerjaan fisik dan kompensasi finansial sementara Variabel terikat (*Dependent variable*) untuk produktivitas kerja pekerja di lingkungan PT. Sumatera Specialty Coffees dengan skala pengukuran yaitu skala likert.

C. Proses Pengumpulan Data

1. Desain Penelitian

Dalam riset ini, penulis menerapkan metode kuantitatif dengan sampling yang dilaksanakan secara acak, dan informasi dikumpulkan melalui alat ukur, serta analisis datanya menggunakan metode statistik.

2. Teknik Pengumpulan Data

Studi ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan tiga strategi utama untuk mengumpulkan data, yaitu :

- **Observasi:** Dilakukan langsung di lokasi PT. Hexing Technology untuk memperoleh gambaran kondisi nyata di lapangan.
- **Wawancara:** Menggunakan pertanyaan terstruktur kepada karyawan untuk mendapatkan informasi mendalam.
- **Kuesioner:** Dibuat dengan mempergunakan skala Likert lima poin (Amat Setuju hingga Amat Tidak Setuju) untuk mengevaluasi pemahaman responden mengenai variabel yang sedang diteliti.

3. Instrumen Pengumpulan Data

- Uji Validitas : Menggunakan kolerasi pearson. Item dianggap valid jikalau nilai r hitung $> r$ tabel dan signifikasi $< 0,05$.
- Uji Realibilitas : Mempergunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jikalau nilai $> 0,600$.

D. Teknik Pengolahan Data

1. **Analisis Deskriptif:** Statistik deskriptif ialah metode dalam statistika yang dipergunakan untuk menganalisa serta menyajikan data dalam bentuk yang lebih ringkas serta informatif, tanpa menarik kesimpulan yang berlaku secara umum. Statistik ini berfungsi untuk menggambarkan karakteristik data dari ukuran seperti rata-rata, median, modus, dan penyebaran data mempergunakan standar deviasi serta variansi. Selain itu, statistik deskriptif juga bisa dipergunakan untuk melihat korelasi antar variabel dari analisa korelasi, membuat prediksi dengan regresi, dan membandingkan data dari populasi ataupun sampel tertentu.

2. **Analisis Regresi Linier Berganda:** Untuk menilai pengaruh gabungan dan terpisah dari dua variabel bebas pada sebuah variabel terikat dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana Y ialah produktivitas kerja pekerja, X1 ialah lingkungan pekerjaan fisik, X2 ialah kompensasi finansial, a ialah konstanta, b1 dan b2 ialah koefisien regresi, dan ε ialah error.

E. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t ialah metode pengujian hipotesa yang dipergunakan untuk menganalisa tiap variabel independen secara terpisah, guna menentukan apakah variabel itu mempunyai pengaruh signifikan pada variabel dependen (Sari 2020). Syarat dalam uji t dengan melihat nilai signifikansi pada tingkat α yang sudah ditentukan. Riset berikut mempergunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

Hipotesa 1 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan pekerjaan fisik pada produktivitas pekerja.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan pekerjaan fisik pada produktivitas pekerja.

Hipotesa 2 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial pada produktivitas pekerja.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial pada produktivitas pekerja.

b. Uji F (Simultan)

Uji f ialah metode pengujian hipotesa yang dipergunakan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen dalam riset memiliki pengaruh secara simultan pada variabel dependen. Syarat dalam uji F dengan melihat nilai signifikansi pada tingkat α yang sudah ditentukan. Riset berikut mempergunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Hipotesa 3 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi ialah metode yang dipergunakan untuk menghitung seberapa jauh variabel independen dalam riset bisa menjabarkan variabel dependen (Sari 2020). Uji koefisiensi determinasi bisa diketahui dari nilai adjusted R^2 , yang berkisar antara 0 hingga 1. Jikalau nilai koefisiensi ini negatif, maka adjusted R^2 diduga sebagai 0. Jikalau bernilai 1, berarti model regresi mampu menjabarkan 100% variasi pada variabel independen. Sebaliknya, jikalau bernilai 0, model regresi sama sekali tidak bisa menjabarkan variasi pada variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan analisa regresi memerlukan data yang setidaknya berada pada skala interval. Namun, data yang didapat dalam studi ini menggunakan skala ordinal, sehingga analisis tidak dapat langsung dilakukan dengan statistik parametrik. Oleh karenanya, data ordinal itu harus dikembangkan atau diubah terlebih dahulu dengan mempergunakan Metode Successive Interval (MSI) melalui perangkat lunak IBM SPSS Statistic 29 :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Linier Berganda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Fisik	70	12.07	38.74	25.5929	6.54894
Kompensasi Keuangan	70	19.61	54.00	38.9449	7.86208
Produktivitas Kerja	70	17.43	66.08	47.6968	8.89444
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Output SPSS Versi 29

Persamaan regresi yang didapati ialah:

$$Y = 13,615 + 0,142X_1 + 0,659X_2 + e$$

Untuk menemukan sebesar apa pengaruh variabel independen pada variabel dependen, bisa diketahui pada bagian Unstandardize Coefficients. Kolom ini memperlihatkan nilai koefisiensi regresi (B) yang disertai dengan nilai error (std. Error), yang dihitung saat proses analisa data dilakukan mempergunakan aplikasi SPSS.

Keterangan:

1. Konstanta (β) = 13,615
2. Maknanya jikalau semua variabel independent yakni Lingkungan Kerja Fisik (X_1) serta Kompensasi Keuangan (X_2) menampilkan nilai 0, maka variabel dependen yakni Produktivitas Kerja karyawan mempunyai nilai sebanyak 13,615.
3. Nilai β_1 menampilkan nilai sebanyak 0,142 dan memiliki tanda koefisiensi regresi yang positive, yang menampilkan terdapatnya pengaruh searah antara Lingkungan pekerjaan Fisik dengan Produktivitas Kerja. Maknanya, tiap perkembangan satu satuan pada variabel Lingkungan pekerjaan Fisik akan menumbuhkan Produktivitas Kerja sebanyak 0,142.
4. Nilai β_2 menampilkan nilai sebanyak 0,659 dan memiliki tanda koefisiensi regresi yang positif, yang menampilkan terdapatnya pengaruh searah antara Kompensasi Keuangan dengan Produktivitas Kerja. Tiap perkembangan satu satuan pada variabel Kompensasi Keuangan akan menumbuhkan Produktivitas Kerja sebanyak 0,659.

B. Uji Parsial

Uji t dibuat untuk mengevaluasi dampak signifikan dari variabel bebas pada variabel terikat secara terpisah. Jika angka probabilitas signifikansi berada di bawah 0,05, maka hipotesa nol akan ditolak dan hipotesa alternatif akan diterima, yang membuktikan bahwa hasil itu signifikan. Sebaliknya, apabila probabilitas signifikansi melebihi 0,05, maka hipotesa nol diterima, yang menandakan bahwa hasil itu tidak signifikan.

Tabel 4.2 Hasil Uji t (Parsial) X1 ke Y

Coefficients^a

Model	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.698	4.201		4.996	<.001
lingkungan kerja fisik	.885	.166	.649	5.323	<.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 29

Hasil uji hipotesa pada tabel 4.15 menampilkan bahwasanya tingkat signifikansi pada variabel lingkungan pekerjaan fisik ialah sebanyak $0,001 < 0,05$ hingga dikatakan variabel signifikan. Maka, bisa dinyatakan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima, yang berarti lingkungan pekerjaan fisik secara partial punya pengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja Pekerja.

Tabel 4.3 Hasil Uji t (Parsial) X2 ke Y
Coefficients^a

Model	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.178	3.930		4.371	<.001
kompensasi keuangan	.784	.099	.693	7.920	<.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 29

Hasil uji hipotesa pada tabel 4.16 menampilkan bahwasanya tingkat signifikansi pada variabel kompensasi keuangan ialah sebanyak $0,001 < 0,05$ hingga dikatakan variabel signifikan. Maka, bisa dinyatakan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima, yang berarti kompensasi keuangan secara partial punya pengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja Pekerja.

C. Uji Simultan

Tabel 4.4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2619.195	2	1309.597	30.901	<.001 ^b
	Residual	2839.472	67	42.380		
	Total	5458.667	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Keuangan, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Output SPSS Versi 29

Pengaruh lingkungan pekerjaan fisik (X1) serta kompensasi keuangan (X2) Pada Produktivitas Kerja Pekerja (Y)

Hasil uji F-Statistik sebanyak 30,901 dengan probabilitas sebanyak 0.001 lebih rendah dari 5% ($0.001 < 0.05$), bisa dinyatakan **Ho ditolak** serta **Ha diterima** yang maknanya lingkungan pekerjaan fisik (X1) serta kompensasi keuangan (X2) memiliki pengaruh secara simultan pada produktivitas kerja pekerja (Y).

D. Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.580	.564	6.510

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Keuangan, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Output SPSS Versi 30

Koefisiensi determinasi punya tujuan untuk menemukan besarnya pengaruh variabel independen riset pada variabel dependen. Berikut tabel data koefisiensi determinasi berlandaskan nilai koefisiensi determinasi R² menampilkan bahwa pengaruh variabel.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berlandaskan hasil riset terkait pengaruh Lingkungan pekerjaan Fisik serta Kompensasi Keuangan pada Produktivitas Kerja pekerja PT. Sumatera Specialty Coffees, maka bisa dinyatakan seperti berikut ini:

1. Lingkungan pekerjaan fisik punya pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja pekerja. Perihal berikut menampilkan bahwasanya keadaan fisik lingkungan kerja cukup kuat untuk secara langsung mendorong perkembangan produktivitas.
2. Kompensasi keuangan punya pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Maknanya, pembagian kompensasi yang selaras mampu menumbuhkan motivasi serta performa karyawan secara nyata.

Secara simultan, lingkungan kerja fisik serta kompensasi keuangan punya pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Kombinasi kedua aspek ini secara bersama-sama mampu menumbuhkan gairah, fokus, serta loyalitas karyawan hingga produktivitas kerja mereka juga meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Riset berikut mempunyai beberapa keterbatasan yang berhubungan dengan metode yang dipergunakan, yakni:

1. Instrumen yang dipergunakan hanya berbentuk kuesioner tertutup, hingga jawaban informan terbatas pada pilihan yang telah disediakan. Perihal berikut membuat informasi lain di luar pertanyaan yang diajukan tidak bisa tergali.
2. Teknik analisa regresi yang dipergunakan mempunyai beberapa syarat statistik, seperti data wajib normal, korelasi antar variabel wajib linear, serta tidak boleh ada korelasi kuat antar variabel bebas. Jikalau syarat ini tidak sepenuhnya tercukupi, hasil analisa bisa saja kurang akurat.
3. Rentan waktu riset sepanjang 1 tahun belum cukup untuk menggambarkan variabel independen punya pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

C. Saran

Berlandaskan hasil riset yang sudah dilakukan, peneliti membagikan beberapa saran seperti berikut ini:

1. Berlandaskan hasil rekapitulasi kuesioner variabel lingkungan kerja fisik, untuk mengatasi rendahnya persepsi modernisasi perlengkapan kerja, industri bisa memprioritaskan pengadaan serta pembaruan perlengkapan produksi yang lebih modern serta ergonomis. Selain itu, industri bisa memperbaiki tata letak area kerja supaya lebih efisien dan menumbuhkan fasilitas pendukung keselamatan kerja. Dengan langkah-langkah ini, diharap karyawan bisa bekerja lebih nyaman, efisien, serta produktif..
2. Berlandaskan hasil rekapitulasi kuesioner variabel kompensasi keuangan, untuk menumbuhkan kepuasan karyawan pada tunjangan, industri bisa melaksanakan evaluasi berkala pada besaran dan jenis tunjangan yang dibagikan supaya lebih selaras dengan keperluan karyawan. Industri juga bisa mengaplikasikan sistem tunjangan berbasis performa ataupun masa kerja, dan menyosialisasikan secara transparan mekanisme pembagiannya. Dengan langkah-langkah ini, diharap karyawan merasa lebih dihormati serta terdorong untuk bekerja secara maksimal.
3. Berlandaskan hasil rekapitulasi kuesioner variabel produktivitas kerja karyawan, untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja, industri bisa membuat program perkembangan keterlibatan karyawan, contohnya dari rotasi tugas ringan, pembagian tantangan baru, ataupun reward

- nonkeuangan bagi karyawan berprestasi. Dengan langkah-langkah ini, diharap gairah kerja karyawan tetap terjaga serta produktivitas meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, ataupun budaya organisasi dalam riset berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Pratama Angi Tukan , Ni Nyoman Suryani, I. N. M. (2020). *Jurnal EMAS*.
- Apriyani, D., & Kustini, E. (2025). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LULU GROUP RETAIL*. 3(2), 70–81.
- Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap*. 5, 369–373.
- Mardika, N. H. (2020). *DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT*

NUSAPERSADA TBK.

- Permatasari, A. P. dan R. I. (2022). *Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1*. 3(1), 14–26.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Sari, D. K. (2020). *PENGARUH PENGUNGKAPAN SUSTAINABILITY REPORT , UKURAN PERUSAHAAN , PROFITABILITAS , DAN LEVERAGE TERHADAP NILAI*. 1–19.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*.
- Tambunan, I. (2022). *Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT Angkasa PURA II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit*. 15–16.