



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak

Yudhistira Dhaneswara

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
dhanesyudhistira@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on employee productivity at PT Hyundai Mobil Indonesia, Hyundai Cilandak Branch. The research problem is based on the importance of improving employee productivity in the automotive industry, which requires service speed, work accuracy, and achievement of organizational targets. This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of all 48 employees of PT Hyundai Mobil Indonesia, Hyundai Cilandak Branch, and all employees were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that compensation has a positive direction of relationship but does not have a significant partial effect on employee productivity. In contrast, the work environment has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, compensation and work environment influence employee productivity, explaining 75.8% of its variation. These findings suggest that employee productivity is more strongly determined by a conducive, communicative, and supportive work environment that facilitates daily task performance.

Keywords: *compensation; work environment; employee productivity; employees; automotive.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak. Permasalahan penelitian berangkat dari pentingnya peningkatan produktivitas karyawan dalam industri otomotif yang menuntut kecepatan layanan, ketepatan kerja, dan pencapaian target perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak sebanyak 48 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI



jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arah hubungan positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi penjelasan sebesar 75,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan lebih kuat ditentukan oleh kualitas lingkungan kerja yang kondusif, komunikatif, dan mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kata Kunci: kompensasi; lingkungan kerja; produktivitas kerja; karyawan; otomotif.



This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

A. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu isu utama dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengubah waktu, tenaga, keterampilan, dan sumber daya organisasi menjadi hasil kerja yang efektif. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi, tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis agar mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mempertahankan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Dalam industri otomotif dan layanan purna jual kendaraan, produktivitas karyawan memiliki peran penting karena perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Karyawan pada perusahaan otomotif tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan administratif maupun operasional, tetapi juga harus mampu bekerja sesuai standar layanan, target perusahaan, dan ekspektasi pelanggan. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Kompensasi mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, loyalitas, serta dorongan karyawan untuk bekerja secara lebih produktif. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya produktivitas. Van Zyl (2021) menunjukkan



bahwa ketimpangan atau ketidakadilan remunerasi dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya dipandang sebagai biaya perusahaan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Aspek fisik meliputi kenyamanan ruang kerja, kebersihan, keamanan, pencahayaan, suhu ruangan, fasilitas kerja, serta sarana pendukung pekerjaan. Sementara itu, aspek nonfisik meliputi hubungan antarkaryawan, komunikasi, dukungan pimpinan, budaya kerja, dan suasana psikologis di tempat kerja. Raziq dan Maulabakhsh (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja secara lebih nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja. Idris et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Putra dan Mujiati (2022) menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian pada berbagai konteks organisasi masih menunjukkan perbedaan, terutama mengenai faktor mana yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas. Selain itu, sebagian besar penelitian lebih banyak membahas kinerja karyawan secara umum, sedangkan kajian mengenai produktivitas kerja karyawan pada konteks cabang perusahaan otomotif masih relatif terbatas. Padahal, pada perusahaan otomotif, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh tekanan target, kualitas layanan, hubungan kerja, fasilitas kerja, dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak menjadi konteks yang relevan untuk diteliti karena perusahaan ini bergerak dalam bidang otomotif yang menuntut produktivitas kerja tinggi dari para karyawannya. Berdasarkan kondisi awal yang diamati, terdapat indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja. Beberapa persoalan yang muncul berkaitan dengan kesesuaian kompensasi terhadap beban kerja, kenyamanan fasilitas kerja, komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta hubungan kerja di lingkungan perusahaan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka produktivitas karyawan dapat menurun dan berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara



simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan, serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang sistem kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

B. KAJIAN LITERATUR

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Produktivitas tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja menjadi indikator penting karena menunjukkan sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Faktor individu dapat berupa motivasi, kompetensi, disiplin, pengalaman kerja, dan komitmen. Sementara itu, faktor organisasi dapat berupa sistem kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja. Putra dan Mujiati (2022) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan karyawan, tetapi juga pada sejauh mana perusahaan mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi, waktu, tenaga, dan keterampilan yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kompensasi dapat berbentuk finansial, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan tunjangan, maupun nonfinansial, seperti fasilitas kerja, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi kerja. Dalam konteks organisasi, kompensasi memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan persepsi keadilan, motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak seimbang dengan tanggung jawab pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan teori keadilan yang menjelaskan bahwa karyawan akan membandingkan kontribusi yang mereka berikan dengan imbalan yang diterima. Apabila karyawan merasa terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja.

Van Zyl (2021) menunjukkan bahwa ketimpangan remunerasi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa kompensasi bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga strategi manajerial untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi yang dikelola secara adil, transparan, dan kompetitif dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai target perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan dan dapat memengaruhi kenyamanan, perilaku, serta hasil kerja. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kebersihan, pencahayaan, keamanan, suhu ruangan, tata ruang, fasilitas kerja, dan kelengkapan sarana kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan pimpinan, budaya kerja, kerja sama tim, dan suasana psikologis di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan stres, menurunkan konsentrasi, menghambat komunikasi, serta mengurangi efektivitas kerja. Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dalam perusahaan jasa dan otomotif, lingkungan kerja menjadi semakin penting karena karyawan bekerja dengan target operasional, standar pelayanan, dan interaksi kerja yang intens. Dukungan pimpinan, hubungan kerja yang sehat, komunikasi yang jelas, serta fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia.

2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja karena kompensasi dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, maka mereka cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara optimal. Kompensasi yang layak juga dapat menciptakan rasa dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Van Zyl (2021) menemukan bahwa ketidakadilan remunerasi berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Putra dan Mujiati (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak.

2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, komunikatif, dan didukung oleh fasilitas yang memadai akan lebih mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan suasana psikologis yang positif, sehingga karyawan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam mencapai target kerja.

Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Idris et al. (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak.

2.6 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat saling melengkapi dalam mendorong produktivitas. Kompensasi memberikan dorongan dari sisi penghargaan dan keadilan, sedangkan lingkungan kerja memberikan dukungan dari sisi kenyamanan, hubungan kerja, fasilitas, dan suasana organisasi.

Karyawan yang memperoleh kompensasi yang layak dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki motivasi dan kesiapan kerja yang lebih baik. Dalam kondisi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, menjaga kualitas hasil kerja, dan mencapai target perusahaan. Putra dan Mujiati (2022) menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak.

C. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, seluruh populasi sebanyak 48 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi karyawan pada cabang yang diteliti secara menyeluruh.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



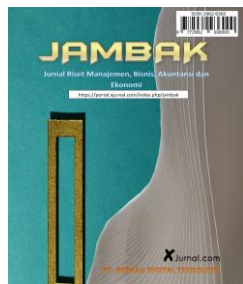
pengaruh antarvariabel melalui pengolahan data numerik. Jenis penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak. Penelitian ini bersifat cross-sectional karena data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner penelitian. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak melalui kuesioner yang disebar menggunakan Google Forms. Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung, literatur ilmiah, artikel jurnal, serta sumber lain yang relevan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, seluruh anggota populasi sebanyak 48 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan sampling jenuh bertujuan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi karyawan pada cabang yang diteliti secara menyeluruh. Oleh karena itu, seluruh proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 48 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Variabel kompensasi diukur melalui indikator gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan keadilan kompensasi. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kenyamanan tempat kerja, kebersihan, keamanan, pencahayaan, fasilitas kerja, hubungan antarkaryawan, komunikasi, dan dukungan pimpinan. Variabel produktivitas kerja diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, tanggung jawab, dan kemampuan mencapai target kerja.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS versi 25. Tahapan analisis data dimulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel. Selanjutnya dilakukan uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor setiap butir pernyataan dan skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Apabila terdapat variabel dengan nilai reliabilitas di bawah 0,60, maka butir pernyataan pada variabel tersebut perlu dievaluasi kembali sebelum digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan.

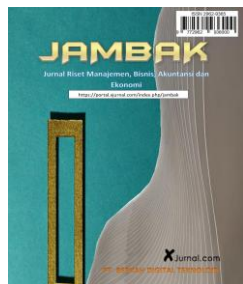
Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Apabila terdapat indikasi heteroskedastisitas, maka hasil regresi perlu ditafsirkan secara hati-hati dan peneliti perlu mempertimbangkan perbaikan model.

Analisis utama dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan: Y adalah produktivitas kerja karyawan, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah kompensasi, X_2 adalah lingkungan kerja, dan ε adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen



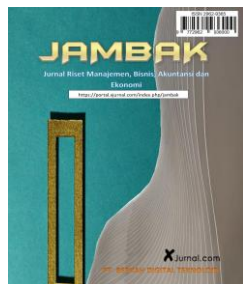
dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 48 karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak sebagai responden. Seluruh populasi dijadikan sampel karena penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau 72,9%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang atau 27,1%. Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 26-30 tahun sebanyak 25 orang atau 52,1%, diikuti oleh responden berusia 20-25 tahun sebanyak 22 orang atau 45,8%, dan responden berusia 31-35 tahun sebanyak 1 orang atau 2,1%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif awal, sehingga relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu menguji kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,284. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Namun, hasil uji reliabilitas menunjukkan temuan yang perlu dicermati. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,779 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,611, sehingga keduanya memenuhi kriteria reliabilitas karena nilainya lebih besar dari 0,60. Sementara itu, variabel kompensasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,206, sehingga belum memenuhi kriteria reliabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen kompensasi perlu dievaluasi kembali karena konsistensi internal antaritem masih rendah. Oleh karena itu, interpretasi terhadap pengaruh kompensasi dalam penelitian ini perlu dilakukan secara hati-hati.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi secara umum dapat digunakan, meskipun terdapat catatan pada uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,141, lebih besar dari 0,05, sehingga residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,599 dan nilai



VIF sebesar 1,669 pada variabel kompensasi maupun lingkungan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan korelasi yang terlalu tinggi sehingga keduanya dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Pada uji heteroskedastisitas, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,288. Nilai signifikansi kompensasi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Sementara itu, lingkungan kerja tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Temuan ini menjadi catatan metodologis bahwa hasil pengujian yang berkaitan dengan kompensasi perlu ditafsirkan secara lebih hati-hati. Hal ini juga selaras dengan hasil reliabilitas yang menunjukkan bahwa instrumen kompensasi belum sepenuhnya stabil dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ringkasan hasil pengujian regresi ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

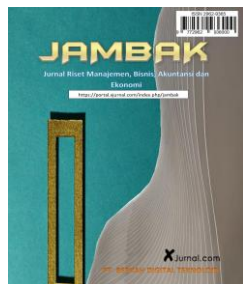
Variabel	Koefisien B	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	7,994	-	1,211	0,232	-
Kompensasi	0,248	0,073	0,772	0,444	Tidak signifikan
Lingkungan kerja	1,126	0,822	8,673	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 1, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,994 + 0,248X_1 + 1,126X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki koefisien positif sebesar 0,248. Artinya, apabila kompensasi meningkat, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,444, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama tidak didukung.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak, kompensasi belum menjadi faktor yang secara langsung dan signifikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara teoritis, kompensasi seharusnya dapat mendorong produktivitas karena berkaitan dengan persepsi keadilan, penghargaan, dan motivasi kerja. Van Zyl (2021) menjelaskan bahwa ketimpangan remunerasi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



hubungan tersebut tidak selalu bersifat langsung. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah persepsi karyawan terhadap kompensasi belum cukup kuat atau belum cukup konsisten untuk menjelaskan variasi produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh rendahnya nilai reliabilitas variabel kompensasi, sehingga indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini perlu diperbaiki pada penelitian berikutnya.

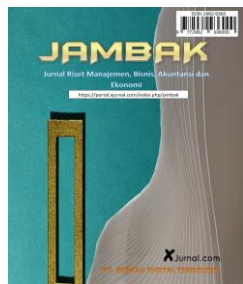
Hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa produktivitas karyawan di cabang otomotif tidak hanya ditentukan oleh kompensasi finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kerja sehari-hari yang lebih dekat dengan aktivitas operasional. Dalam konteks pekerjaan yang menuntut kecepatan layanan, koordinasi tim, komunikasi, dan pencapaian target, kompensasi mungkin belum cukup untuk meningkatkan produktivitas apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, temuan ini memberikan kebaruan kontekstual bahwa pada cabang otomotif yang memiliki tekanan operasional tinggi, kompensasi tidak selalu menjadi faktor dominan dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan.

Berbeda dengan kompensasi, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,126 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua didukung.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, komunikatif, dan didukung oleh hubungan kerja yang sehat dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif. Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Idris et al. (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kompensasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dan beta yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mereka alami secara langsung dalam aktivitas sehari-hari.

Secara empiris, temuan ini relevan dengan kondisi PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak, di mana produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kenyamanan fasilitas kerja, hubungan antarkaryawan, komunikasi dengan pimpinan, serta suasana kerja yang mendukung. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif, misalnya terdapat komunikasi yang kurang efektif, hubungan kerja yang kurang harmonis, atau fasilitas yang belum memadai, maka karyawan dapat mengalami tekanan kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, cepat, dan tepat sesuai target perusahaan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-



sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 70,327 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan R Square sebesar 0,758 dan Adjusted R Square sebesar 0,747. Artinya, sebesar 75,8% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 24,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, pengalaman kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

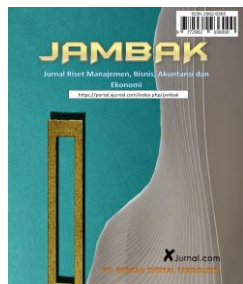
Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,87	0,758	0,747	3,141

Nilai R Square yang tinggi menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan. Namun, jika dilihat secara parsial, lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan kompensasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa strategi peningkatan produktivitas karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan kompensasi, tetapi harus disertai dengan penguatan lingkungan kerja yang kondusif. Putra dan Mujiati (2022) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu, tetapi memberikan penekanan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih kuat dalam konteks karyawan cabang otomotif.

Secara argumentatif, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara faktor penghargaan dan faktor lingkungan. Kompensasi memberikan dorongan dari sisi penghargaan organisasi, sedangkan lingkungan kerja memberikan dukungan langsung terhadap kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Namun, dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja memiliki peran yang lebih menentukan karena berkaitan langsung dengan pengalaman kerja harian karyawan. Hal ini menjadi temuan penting bagi manajemen perusahaan, bahwa peningkatan produktivitas perlu diarahkan pada perbaikan komunikasi kerja, dukungan pimpinan, penguatan kerja sama tim, pengurangan konflik atau senioritas yang tidak sehat, serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai.

Dengan demikian, kebaruan temuan penelitian ini terletak pada penegasan bahwa dalam konteks cabang perusahaan otomotif, lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan dibandingkan kompensasi. Meskipun kompensasi tetap penting sebagai bagian dari sistem penghargaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan lebih kuat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan strategi



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



pengelolaan lingkungan kerja yang lebih sehat, komunikatif, dan produktif agar karyawan mampu mencapai target kerja secara optimal.

E. PENUTUP

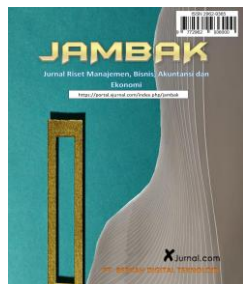
Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak lebih kuat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dibandingkan oleh kompensasi secara langsung. Kompensasi tetap memiliki arah hubungan yang positif terhadap produktivitas, namun dalam penelitian ini belum terbukti sebagai faktor yang secara parsial menentukan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang lebih menentukan karena berkaitan langsung dengan kenyamanan, komunikasi, dukungan pimpinan, hubungan antarkaryawan, serta fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan sistem imbalan, tetapi juga harus diikuti dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, komunikatif, dan mendukung pencapaian target kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan karyawan, mengurangi potensi konflik atau senioritas yang tidak produktif, serta tetap mengevaluasi sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Hyundai Cilandak yang telah memberikan kesempatan, akses data, dan partisipasi dalam proses pengumpulan data penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan masukan dalam penyusunan artikel ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghifary, M. A., & Fadili, D. A. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1743-1752. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3487>
- Ardhana, M. A., Baso, N. A., Saputra, P. D., Wisnaini, W., Irianti, I., Sule, L., & Munawir, M. (2025). The influence of compensation and work environment on employee performance at PT Tunas Dwipa Matra Palopo City Branch. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal*, 2(4), 4263-4272.



- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The impact of compensation and job satisfaction on employee performance: A case study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377-388. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.377-388>
- Arta, D. N. C., Suyatno, A., Mulyadi, M., Putri, P. A. N., & Tanady, D. (2022). Studi literature: Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 319. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i3.2100>
- Dahlila, D., & Frinaldi, A. (2021). The influence of work culture, compensation and work spirit on employee performance of Health Office in Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 89. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.19112>
- Esthi, R. B. (2021). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in UD. Djaya Listrik and Material. *Forum Ekonomi*, 23(1), 145-154.
- Fernando, J., Yossinomita, Y., & Ratnaningsih, P. W. (2026). The effect of compensation and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Sentralisasi*, 15(1). <https://doi.org/10.33506/sl.v15i1.5129>
- Fibriadi, H., & Yusuf, M. (2022). The effect of compensation and work environment on employee performance. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, 14(2), 197. <https://doi.org/10.24235/amwal.v14i2.11075>
- Muttaqien, F., Abrori, I., & Cahyaningati, R. (2023). Analysis of compensation and work environment on employee productivity in regional water drinking companies, Lumajang District. *Muhasabatuna: Jurnal Akuntansi Syariah*, 4(2), 57-62. <https://doi.org/10.54471/muhasabatuna.v4i2.2220>
- Olivia, M., Rizky, M. T., & Ramadhani, D. A. (2024). Analysis of compensation and work environment in improving employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4). <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i4.803>
- Pebriani, B., Pitriyani, P., & Harahap, N. J. (2023). The effect of work compensation, work discipline and work environment on increasing employee productivity at Suzuya Mall Rantauprapat. *Quantitative Economics and Management Studies*. <https://doi.org/10.35877/454RI.gems1916>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212-215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

Vol. 4, No. 2, Des 2025

<https://doi.org/10.58468/jambak.v4i2.181>



- Razak Munir, A., Ausat, A. M. A., & Purnomo, Y. J. (2022). Do motivation, compensation, and work environment improve employee performance: A literature review. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.678>
- Rostikawati, D., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). The effect of compensation and work environment on work ethos that impact on employee performance at PT Mitraindo Perkasa in Jakarta. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(1), 7829-7839. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4529>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suryanto, S., & Cahaya, Y. F. (2023). The role of career development, work environment and compensation in improving employee performance PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi. *Management Research Studies Journal*, 4(1), 24-46. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v4i1.526>
- Zaeni, N., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). The effect of compensation and work environment on employee performance. *Point of View Research Management*, 3(2), 161-173.