

## MENGOPTIMALKAN KINERJA KARYAWAN SEKTOR LOGISTIK: PERAN DOMINAN LINGKUNGAN KERJA DAN STIMULAN SISTEM PENGHARGAAN

Staghita Herdiana<sup>1</sup>, Teguh Wicaksono<sup>2</sup>, Amalia Wahyuni<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al

Banjari Banjarmasin <sup>1,2,3</sup>

Email: [hestaghita@gmail.com](mailto:hestaghita@gmail.com)

### Informasi

### Abstract

Volume : 3  
Nomor : 7  
Bulan : Juli  
Tahun : 2026  
E-ISSN : 3062-9624

*This study aims to analyze the influence of reward systems and work environment on employee performance at PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 82 employees selected using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that both reward systems and work environment have a positive and significant effect on employee performance. An effective reward system can enhance employee motivation and performance, while a safe and comfortable work environment contributes to higher work productivity. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance. The coefficient of determination shows that reward systems and work environment explain 35.1% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that improving reward systems and creating a conducive work environment are essential strategies for enhancing employee performance.*

**Keyword:** reward system, work environment, employee performance.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 82 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem penghargaan yang diterapkan secara tepat mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 35,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem penghargaan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** sistem penghargaan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

## **A. PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis akibat perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Dalam persaingan yang semakin ketat, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan potensi karyawan yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi aset strategis yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Dalam upaya meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya sistem penghargaan dan lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dapat mendorong motivasi kerja karyawan, sedangkan Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif (Robbins & Judge, 2017).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Alfarani et al. (2023), Harsanto dan Ferijani (2024), serta Fauziyah dan Yuliamir (2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Namun demikian, temuan yang berbeda disampaikan oleh Wati et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaji dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih bersifat kontekstual dan dapat berbeda pada setiap organisasi (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, kajian yang membahas kedua variabel tersebut pada sektor logistik masih relatif terbatas dibandingkan sektor manufaktur maupun perbankan, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut (Aggraini & Indrasari, 2023).

Dari sisi praktis, perusahaan jasa logistik menghadapi tuntutan operasional yang tinggi sehingga membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan distribusi yang sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Dalam kondisi tertentu, masih ditemukan berbagai tantangan yang berkaitan dengan sistem penghargaan maupun lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat berupa menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat turnover, serta terganggunya efektivitas operasional perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan kajian yang mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan logistik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor logistik. Selain memberikan kontribusi secara akademis, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

### **Tinjauan Pustaka**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja agar mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengelolaan tenaga kerja yang tepat menjadi salah satu strategi utama dalam menciptakan keunggulan organisasi (Mathis et al., 2023; Hasibuan, 2017).

Penelitian ini berlandaskan pada konsep MSDM sebagai teori utama yang menjelaskan pentingnya pengelolaan faktor-faktor organisasi yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang banyak mendapat perhatian adalah sistem

penghargaan (reward). Armstrong (2021) menjelaskan bahwa reward management merupakan pendekatan yang dirancang untuk memberikan penghargaan secara adil dan terstruktur kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Penghargaan tersebut dapat berupa imbalan finansial maupun nonfinansial yang bertujuan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan (Sutrisno, 2020). Konsep ini juga didukung oleh Teori Dua Faktor Herzberg yang menempatkan penghargaan sebagai faktor motivator yang mampu mendorong peningkatan semangat kerja dan pencapaian kinerja yang lebih baik (Herzberg, 1959).

Selain sistem penghargaan, lingkungan kerja juga menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang mengelilingi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu karyawan bekerja secara lebih efektif. Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, keamanan, serta tata letak tempat kerja, sedangkan aspek nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, dan iklim organisasi (Priyono, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Budiasa, 2021; Prasetyo, 2021).

Hubungan antara reward, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh berbagai peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Subandrio (2022) menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa reward dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Sari et al. (2022), yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, Febrianti dan Yustini (2024) membuktikan bahwa motivasi, reward, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

Temuan serupa juga diperoleh oleh Ilham dan Setianingsih (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pemberian reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aggraini dan Indrasari (2024) mengungkapkan bahwa reward, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Kartawijaya et al. (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja dan reward merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Harsanto dan Ferijani

(2024) juga menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Walaupun sebagian besar penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja, hasil penelitian yang ada belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian menemukan tingkat pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi kerja yang diteliti. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa efektivitas reward dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, serta persepsi karyawan terhadap keadilan penghargaan yang diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih perlu diuji pada berbagai jenis organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, terdapat pula kesenjangan empiris yang berkaitan dengan objek penelitian. Sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, maupun instansi pemerintah. Sementara itu, penelitian yang mengkaji pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri logistik masih relatif terbatas (Aggraini & Indrasari, 2024). Padahal sektor logistik memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, seperti tingginya tuntutan operasional, target pelayanan yang ketat, serta kebutuhan koordinasi yang intensif. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya hasil yang berbeda dibandingkan sektor usaha lainnya.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian pada sektor logistik serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus melengkapi kekurangan penelitian sebelumnya melalui pengujian pada konteks industri logistik yang masih jarang diteliti.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang diteliti terdiri atas sistem penghargaan sebagai variabel independen pertama, lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin dengan melibatkan karyawan aktif sebagai responden penelitian karena dinilai memiliki pemahaman yang memadai mengenai kondisi kerja dan sistem yang diterapkan perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan berbagai referensi yang relevan dengan topik penelitian.

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS. Analisis dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi sistem penghargaan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)         | 11.522                      | 3.220      |                           | 3.578 | 0.001 |
|       | Sistem.Penghargaan | 0.237                       | 0.097      | 0.246                     | 2.452 | 0.016 |
|       | Lingkungan.Kerja   | 0.328                       | 0.073      | 0.453                     | 4.502 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa sistem penghargaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji *t*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Apresiasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu menumbuhkan rasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan. Ketika karyawan merasa usaha dan prestasinya memperoleh pengakuan yang layak, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal serta berupaya mempertahankan kinerja yang telah dicapai. Kondisi tersebut juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja.

Selain berfungsi sebagai bentuk apresiasi, sistem penghargaan juga menjadi salah satu strategi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Penerapan penghargaan yang dilakukan secara objektif, adil, dan konsisten dapat menciptakan persaingan kerja yang sehat serta mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi sistem penghargaan agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi dan harapan karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa penghargaan merupakan faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong individu mencapai prestasi yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Sari dan Subandrio (2022), Febrianti dan Yustini (2024), serta Aggraini dan Indrasari (2024) yang menyimpulkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa penghargaan merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)         | 11.522                      | 3.220      |                           | 3.578 | 0.001 |
|       | Sistem.Penghargaan | 0.237                       | 0.097      | 0.246                     | 2.452 | 0.016 |
|       | Lingkungan.Kerja   | 0.328                       | 0.073      | 0.453                     | 4.502 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji *t* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Selain itu, nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan sistem penghargaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan karyawan menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, keamanan, dan kelengkapan fasilitas, tetapi juga mencakup hubungan sosial yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang baik antarpegawai maupun dengan atasan. Kombinasi dari aspek tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang logistik, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat strategis karena karakteristik pekerjaannya menuntut ketelitian, koordinasi yang baik, serta ketepatan waktu dalam setiap proses operasional. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu mengurangi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan efektivitas kerja tim, dan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja agar mampu menunjang pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja. Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian Kartawijaya et al. (2019), Sari et al. (2022), Aggraini dan Indrasari (2024), serta Ilham dan Setianingsih (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan tambahan bukti bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja, khususnya pada perusahaan jasa logistik.

**Pengaruh Sistem Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| ANOVA <sup>a</sup>  |                |         |             |        |        |                   |
|---|----------------|---------|-------------|--------|--------|-------------------|
| Model   | Sum of Squares | df      | Mean Square | F      | Sig.   |                   |
| 1   | Regression     | 126.187 | 2           | 63.093 | 22.894 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual       | 217.716 | 79          | 2.756  |        |                   |
|   | Total          | 343.902 | 81          |        |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja                                  |                |         |             |        |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Sistem.Penghargaan |                |         |             |        |        |                   |

Hasil uji F menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, hasil koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup> = 0,351) menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 35,1% variasi kinerja karyawan,

sedangkan 64,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung. Sistem penghargaan berperan sebagai pendorong motivasi agar karyawan terdorong mencapai hasil kerja yang lebih baik, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan motivasi tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja yang optimal. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Nilai koefisien determinasi yang belum mencapai lima puluh persen menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, maupun kompetensi individu. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, sehingga perusahaan tidak hanya berfokus pada sistem penghargaan dan lingkungan kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Sari dan Subandrio (2022), Febrianti dan Yustini (2024), serta Aggraini dan Indrasari (2024) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri logistik, dengan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif apabila perusahaan mampu mengintegrasikan sistem penghargaan yang adil dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

#### **D. KESIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa sistem penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari (CKB Logistik) Banjarmasin, baik secara individu maupun secara bersama-sama. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat didukung melalui penerapan sistem penghargaan yang tepat serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Di antara kedua variabel tersebut, lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan dalam bidang manajemen

sumber daya manusia bahwa faktor organisasi, khususnya penghargaan dan lingkungan kerja, memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas dan pencapaian kinerja yang optimal. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan menyebabkan hasil yang diperoleh belum sepenuhnya dapat mewakili kondisi pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Selain itu, penelitian ini hanya meninjau pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain yang belum dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan objek penelitian yang lebih beragam serta menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun disiplin kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Aggraini, D. F., & Indrasari, M. (2024). Pengaruh reward, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(5), 649–665.
- Alfarani, E. A., Baining, M. E., & Orinaldi, M. (2023). Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi. *Journal of Student Research*, 1(6), 215–232.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward* (7th ed.). Kogan Page.
- Budiasa, I. K. (2021). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. CV Pena Persada.
- Fauziah, M. Q., & Yuliamir, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1–12.
- Febrianti, D., & Yustini, T. (2024). Pengaruh motivasi, reward, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Harsanto, B., & Ferijani, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Ilham, A., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kartawijaya, Y., Suryana, D., & Pratama, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2023). Human resource management. Cengage Learning.
- Prasetyo, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Priyono. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Zifatama Publisher.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, N., & Subandrio, A. (2022). Pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Sari, R., Hidayat, M., & Putra, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Wati, N., Rahmawati, S., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.