

Academia Open

Vol. 10 No. 2 (2025): December

DOI: 10.21070/acopen.10.2025.12837

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 10 No. 2 (2025): December
DOI: 10.21070/acopen.10.2025.12837

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol. 10 No. 2 (2025): December
DOI: 10.21070/acopen.10.2025.12837

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Environment More Determinant of Performance in the Food Logistics Industry

Lingkungan Kerja Lebih Berpengaruh terhadap Kinerja di Industri Logistik Pangan

Putri Inul Budiastuti, putriinul123@gmail.com, (1)

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

Sumainah Fauziah, sumainah.adbis@upnjatim.ac.id, (0)

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

General Background: In the context of globalization and digital transformation, employee performance has become a critical determinant of organizational effectiveness, particularly in the food logistics sector that supports national food security. **Specific Background:** At BULOG Subdivre Surabaya Utara, challenges related to employee motivation, remuneration fairness, and adaptation to a changing work environment indicate the need for evidence-based human resource management strategies. **Knowledge Gap:** Although prior studies have examined compensation and work environment separately, limited empirical research has simultaneously analyzed their relative and combined effects on employee performance within public food logistics organizations. **Aims:** This study aims to analyze the influence of salary and work environment on employee performance at BULOG Subdivre Surabaya Utara. **Results:** Using a quantitative approach and multiple linear regression analysis of survey data, the findings reveal that both salary and work environment have positive and statistically significant effects on employee performance, with the work environment showing a stronger contribution. **Novelty:** This study provides sector-specific empirical evidence highlighting the dominant role of non-financial factors alongside compensation in a strategic public logistics institution. **Implications:** The findings imply that management should balance fair remuneration systems with continuous improvements in physical and psychosocial work conditions to sustainably improve employee performance and organizational outcomes.

Highlights:

- ♦ The work environment plays a more dominant role than salary in shaping employee performance.
- ♦ Fair compensation remains essential to sustain motivation and productivity.
- ♦ Integrated human resource strategies are crucial for performance improvement in public food logistics organizations.

Keywords: Salary, Work Environment, Employee Performance, Food Logistics, Human Resource Management

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM), sebagai faktor utama penentu keberhasilan organisasi [1]. Kinerja karyawan yang optimal menjadi tolok ukur efektivitas manajemen SDM dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Armstrong & Taylor [2], pengelolaan kinerja yang efektif harus didukung oleh sistem kompensasi dan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaji. Gaji yang adil dan kompetitif berperan penting dalam menciptakan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi [3]. Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh Adams menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang diberikan [4]. Ketidakadilan dalam sistem pengupahan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas kerja [5].

Selain gaji, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif—baik secara fisik maupun nonfisik—mampu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis sehingga meningkatkan produktivitas [6]. Menurut Sedarmayanti [7], lingkungan kerja yang baik mencakup pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, kebersihan, hubungan interpersonal yang positif, serta dukungan manajemen. Penelitian oleh Ningsih et al. [8] juga menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman secara fisik dan sosial dapat meningkatkan semangat serta konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Robbins & Judge [9] mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan kerja [10].

Dalam konteks organisasi publik seperti Perum BULOG, keberhasilan operasional sangat ditentukan oleh efektivitas kinerja karyawan. BULOG memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas harga dan distribusi pangan nasional [11]. Kondisi ekonomi dan sosial yang dinamis menuntut BULOG untuk meningkatkan efisiensi melalui sistem kerja yang terorganisir dan berbasis kinerja. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan di BULOG Subdivre Surabaya Utara masih menghadapi tantangan dalam hal motivasi dan adaptasi terhadap teknologi baru, seperti Warehouse Management System (WMS) [12].

Gaji yang sesuai dengan beban kerja serta lingkungan kerja yang aman dan mendukung menjadi kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan BULOG. Penelitian oleh Pramana et al. [13] dan Tarigan et al. [14] menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sementara itu, Izaroh dan Fauziah [15] menegaskan pentingnya lingkungan kerja kolaboratif dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai dalam menciptakan budaya kerja yang produktif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BULOG Subdivre Surabaya Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif untuk menganalisis hubungan antara gaji (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari 65 karyawan di BULOG Subdivre Surabaya Utara. Dengan menggunakan rumus Slovin dan margin of error 5%, ukuran sampel ditentukan sebesar 55 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert (1–5). Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan dan studi sebelumnya. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS, termasuk:

1. Uji validitas dan reliabilitas
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
3. Analisis regresi linier berganda
4. Uji hipotesis parsial (t-test) dan simultan (F-test)

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan karyawan BULOG Subdivre Surabaya. Responden dipilih menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria karyawan aktif dan telah bekerja minimal 1 tahun. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja sebagaimana dijelaskan berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	10	33,3
		Perempuan	20	66,7
2	Usia	20–30 tahun	18	60,0
		31–40 tahun	11	36,7
		41–50 tahun	1	3,3
3	Jabatan	Administrasi Keuangan	12	40,0
		Perencanaan & Pengembangan Usaha	7	23,3
		Pelayanan Publik	6	20,0
		Pengadaan	3	10,0
		Akuntansi	2	6,7
4	Lama Bekerja	1–3 tahun	7	23,3
		4–6 tahun	8	26,7
		7–10 tahun	13	43,3
		>10 tahun	2	6,7

Jumlah Responden: 30 orang (100%)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas karyawan di Industri Logistik Pangan merupakan Perempuan usia produktif muda (20-30 tahun) yang bekerja pada bagian administrasi keuangan dan memiliki masa kerja menengah hingga panjang (7-10 tahun). Ini menggambarkan bahwa Perusahaan memiliki tenaga kerja yang stabil, berpengalaman, dan didominasi oleh kelompok usia yang produktif dan adaptif terhadap perubahan organisasi. Kondisi ini mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal

B. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis *outer model* bertujuan menguji validitas dan reliabilitas indikator.

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,361)	Keterangan
Gaji (X₁)	X1.1	0.807	0.361	Valid
	X1.2	0.830	0.361	Valid
	X1.3	0.763	0.361	Valid
	X1.4	0.746	0.361	Valid
	X1.5	0.517	0.361	Valid
	X1.6	0.591	0.361	Valid
	X1.7	0.734	0.361	Valid
	X1.8	0.661	0.361	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X2.1	0.768	0.361	Valid
	X2.2	0.805	0.361	Valid

Academia Open

Vol. 10 No. 2 (2025): December
DOI: 10.21070/acopen.10.2025.12837

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,361)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X2.3	0.600	0.361	Valid
	X2.4	0.580	0.361	Valid
	X2.5	0.526	0.361	Valid
	X2.6	0.751	0.361	Valid
	X2.7	0.567	0.361	Valid
	X2.8	0.629	0.361	Valid
	Y1	0.838	0.361	Valid
	Y2	0.718	0.361	Valid
	Y3	0.755	0.361	Valid
	Y4	0.566	0.361	Valid
	Y5	0.712	0.361	Valid
	Y6	0.695	0.361	Valid
	Y7	0.708	0.361	Valid
	Y8	0.674	0.361	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel (0,361) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid .

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Batas Reliabilitas (0,60)	Keterangan
Gaji (X ₁)	0.853	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.810	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.856	0.60	Reliabel

Dari tabel hasil diatas terlihat jika nilai crobach alpha pada semua variabel independen dan dependent yaitu sudah lebih dari 0.6. Maka data data yang ada dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Jenis Uji	Variabel	Nilai Statistik	Kriteria / Batas
1	Uji Normalitas	Data Residual	Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.107	> 0.05
2	Uji Multikolinearitas	Gaji (X ₁)	Tolerance = 0.481, VIF = 2.078	Tolerance > 0.10 dan VIF < 10
		Lingkungan Kerja (X ₂)	Tolerance = 0.481, VIF = 2.708	Tolerance > 0.10 dan VIF < 10
3	Uji Heteroskedastisitas	Gaji (X ₁)	Sig. = 0.858	> 0.05
		Lingkungan Kerja (X ₂)	Sig. = 0.341	> 0.05

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa :

1. Uji Normalitas menunjukkan data residual berdistribusi normal (Sig. 0,107 > 0,05).
2. Uji Multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 0,10 , sehingga antar variabel independent tidak terjadi korelasi tinggi.

ISSN 2714-7444 (online), <https://acopen.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

3. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk semua variabel $> 0,05$, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

C. Analisis Model Struktural (Inner Model)

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	-0.250			
Gaji (X ₁)	0.349	2.403	0.023	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.653	4.065	0.000	Berpengaruh signifikan

- Nilai Constanta sebesar -0,250. Hal tersebut mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh yang tidak searah antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila variabel independen (X) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah -0,250.
- Nilai koefisien gaji (X₁) sebesar 0,349 artinya bila variabel gaji (X₁) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,349.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,653 artinya bila variabel lingkungan kerja (X₂) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,653.

D. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel (2.052)	Sig.	Keterangan
Gaji (X ₁)	2.403	2.052	0.023	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	4.065	2.052	0.000	Berpengaruh signifikan

1. Pengaruh X₁ terhadap Y

Diketahui nilai sig sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai Thitung $2,403 > 2,052$ Ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji (X₁) berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh X₂ terhadap Y

Diketahui nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $4,065 > 2,052$ Ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Sumber Variasi	F-hitung	F-tabel (3.34)	Sig.	Keterangan
Regresi	37.783	4.20	0.000	Berpengaruh signifikan

Hasil dari tabel diatas dilihat dari nilai Sig. sebesar $0,000$ atau $< 0,05$ dan Fhitung $37,783 > 4,20$ F tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi gaji (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y).

E. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig. $0.023 < 0.05$. Artinya, semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat [1] dan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel gaji memiliki grand mean sebesar 3,89 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai gaji yang diterima sudah sesuai dengan

beban kerja, tanggung jawab, serta aturan perusahaan. Menurut gaji merupakan hak yang diterima karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu periode tertentu, dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta sebagai motivasi dalam bekerja. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh , hasil analisis membuktikan bahwa gaji berperan penting sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, sekaligus menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya, Lingkungan Kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta efektivitas kerja pegawai. Hasil ini mendukung teori Sedarmayanti [6] yang menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai grand mean sebesar 3,97 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai kondisi lingkungan kerja di industri logistik pangan mendukung aktivitas kerja mereka. Menurut , lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Selain itu, teori juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah dan antusias dalam bekerja, sehingga produktivitas mereka meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memiliki fasilitas memadai mampu mendorong peningkatan motivasi serta produktivitas karyawan.

Secara simultan, hasil uji F ($37.783 > 3.34$; Sig. 0.000) menunjukkan bahwa Gaji dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan R^2 sebesar 0.782 . Artinya, kedua variabel mampu menjelaskan $78,2\%$ variasi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [13] yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel gaji memiliki grand mean sebesar 3,89 yang termasuk dalam kategori baik. Karyawan menilai gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi kerja mereka yaitu Gaji saya selalu dibayarkan tepat waktu oleh Industri Logistik Pangan yang menunjukkan bahwa ketepatan waktu pembayaran gaji merupakan aspek yang paling diapresiasi. Hasil deskriptif menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai grand mean sebesar 3,97 yang juga termasuk dalam kategori baik. Artinya, mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja mereka sudah mendukung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yaitu terdapat kerjasama baik antar rekan kerja di setiap departemen. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan sosial yang harmonis dan kerjasama antar karyawan menjadi faktor utama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Variabel kinerja karyawan memperoleh grand mean sebesar 3,91 yang termasuk kategori baik. Artinya, secara umum karyawan Industri Logistik Pangan memiliki kinerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas yaitu menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengatur waktu agar semua pekerjaan selesai tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin waktu dan kemampuan manajemen kerja menjadi keunggulan utama karyawan, yang mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut , gaji merupakan hak yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, yang berfungsi sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut , lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan maupun aspek non-fisik seperti hubungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi antar pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh menyimpulkan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi gaji yang diterima serta semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pemberian gaji yang layak dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Industri Logistik Pangan.

Simpulan

Studi ini menyimpulkan bahwa baik gaji maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Logistik Pangan. Gaji yang memadai memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan efektivitas. Industri Logistik Pangan sebaiknya mempertahankan sistem gaji yang transparan, secara berkala meninjau struktur kompensasi, dan terus meningkatkan kondisi kerja fisik dan sosial. Studi selanjutnya dapat meneliti variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi sebagai mediator antara gaji dan kinerja.

References

1. G. Dessler, Human Resource Management, 17th ed. Boston, MA, USA: Pearson Education, 2023, doi: 10.4324/9781003174820.
2. M. Armstrong and S. Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 15th ed. London, U.K.: Kogan Page, 2020, doi: 10.4324/9780429465451.
3. M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2020.
4. J. S. Adams, "Toward an Understanding of Inequity," Journal of Abnormal and Social Psychology, vol. 67, no. 5, pp. 422–436, 1963, doi: 10.1037/h0040968.
5. E. W. Suwandi, A. M. Rahmawati, R. Himawan, and M. Jauhar, "Combination of Islamic Spiritual Mindfulness and Spiritual Relaxation to Improve Psychological Well-Being of the Elderly," Jurnal Psikologi Integratif, vol. 4, no. 2, pp. 299–309, 2024, doi: 10.24014/jpi.v4i2.24018.
6. E. Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung, Indonesia: Refika Aditama, 2021.
7. A. S. Nitisemito, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia, 2020.

8. O. L. Ningsih, H. Zaki, and W. L. Hardilawati, "The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Dyan Graha Hotel Pekanbaru," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 3, no. 2, pp. 137–148, 2021, doi: 10.47467/reslaj.v3i2.685.
9. S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Boston, MA, USA: Pearson Education, 2022, doi: 10.4324/9781003261698.
10. L. Lestary and Harmon, "The Effect of Work Environment on Employee Performance," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2023, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.
11. Perum BULOG, *BULOG Annual Report 2023*. Jakarta, Indonesia: Perum BULOG, 2024.
12. Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia, *National Food Security Statistics 2024*. Jakarta, Indonesia: Ministry of Agriculture, 2024.
13. N. P. A. T. Pramana, M. A. Astina, and G. E. W. Nugraha, "The Effect of Salary and Work Environment on Employee Performance," *PARIS: Journal of Tourism and Business*, vol. 4, no. 4, pp. 2223–2232, 2025, doi: 10.22334/paris.v4i4.528.
14. A. Tarigan, Y. Absah, and N. Panjaitan, "Analysis of the Effect of Salary and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable," *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 6, no. 2, pp. 448–465, 2025, doi: 10.31958/jkebi.v6i2.1089.
15. S. Izaroh and S. Fauziah, "The Role of Knowledge Management in Talent Transformation at PT PLN (Persero) UIP JBTB," *Journal of Economics, Management, and Business*, vol. 2, no. 3, pp. 1–8, 2025, doi: 10.62017/jemb.v2i3.3456.