



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
27 Februari 2026	20 Maret 2026	30 Maret 2026

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Prabulinggih

Isyfina Qur'sini Firdaus^{1*}, Yekti Rahajeng², Agustina Pujiastuti³

^{1,2,3}.Universitas Panca Marga

*e-mail : Isyfina69@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yang menggunakan seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 35 karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, observasi serta penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)* yang terdiri dari *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis dengan bantuan program SmartPLS4. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini dapat berperan dalam pengembangan kajian mengenai motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas kerja melalui penguatan motivasi, penyesuaian sistem kompensasi, dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, manajemen dapat menerapkan kebijakan yang lebih tepat guna mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract:

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and work environment on employee work productivity at Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan, Probolinggo Regency. The method used is quantitative with a causal associative approach. The research sample was determined using a saturated sampling technique that uses the entire population as a sample, namely 35 employees of Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan, Probolinggo Regency as research respondents. Data collection techniques were carried out through interviews, documentation,

observation, and questionnaires. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) consisting of an outer model, an inner model, and hypothesis testing with the help of the SmartPLS4 program. The results of the study indicate that the variables of motivation, compensation, and work environment have a significant effect on employee work productivity at Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan, Probolinggo Regency. This research can play a role in the development of studies on motivation, compensation, and work environment towards increasing employee work productivity, and can be a consideration for companies in developing strategies to increase work productivity through strengthening motivation, adjusting compensation systems, and improving the work environment. In this way, management can implement more appropriate policies to support the continuous improvement of employee work productivity.

Keyword: *Motivation, Compensation, work environment, work productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dalam setiap organisasi, baik besar maupun kecil. SDM mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap seseorang yang bisa memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memanfaatkan potensi SDM secara maksimal dalam sebuah organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sistem yang mengatur pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan, pengembangan, hingga penilaian kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pemeliharaan hubungan industrial sampai dengan pemutusan hubungan kerja, yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.[1]. MSDM memiliki peran penting untuk memastikan setiap orang di dalam organisasi memiliki kemampuan yang sesuai dan dapat bekerja secara optimal agar tujuan organisasi tercapai.

Salah satu hal penting yang memengaruhi cara kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dan semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi [2]. Motivasi yang baik bisa membuat semangat kerja meningkat, mendorong tim berpikir kreatif, serta membantu karyawan mencapai hasil kerja terbaik, sehingga produktivitas perusahaan juga menjadi lebih baik.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi aspek utama yang mempengaruhi kinerja, karena imbalan yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan dorongan kerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial [1]. Pemberian kompensasi yang layak akan memberi manfaat baik bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan baik agar tidak hanya meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif turut menentukan bagaimana karyawan dapat bekerja secara efektif dan merasa betah dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari [3]. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya membuat karyawan lebih nyaman dan fokus, tetapi juga dapat mengurangi tingkat stres,

memperbaiki komunikasi antar tim, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih efektif, sehingga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pada akhirnya, produktivitas kerja menjadi ukuran penting untuk melihat sejauh mana karyawan mampu menghasilkan output secara efisien dan berkualitas. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa, yang secara kualitas maupun kuantitas terus meningkat seiring berjalannya waktu [4]. Mahawati et al. (2021: 12)). Produktivitas yang baik akan memberikan manfaat seperti peningkatan hasil kerja yang lebih efisien, peningkatan kualitas *output* yang dihasilkan, serta penggunaan waktu dan sumber daya secara optimal, sehingga kinerja organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan seiring berjalannya waktu.

Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat permasalahan dalam proses kerja di Batik Tulis CV. Prabulinggih, khususnya ketidakseimbangan antara produksi dan ketersediaan stok barang yang disebabkan oleh motivasi yang kurang optimal sehingga karyawan belum mampu bekerja secara optimal dalam memenuhi target produksi yang telah ditetapkan, selanjutnya kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, terutama di area pewarnaan dan penggunaan canting, menyebabkan proses produksi tidak berjalan secara optimal. Yang terakhir dari segi kompensasi, karyawan sering meminta kenaikan upah, sementara pimpinan telah menyesuaikan besaran upah berdasarkan harga jual batik. Permintaan kenaikan upah ini berdampak pada kenaikan harga produk, yang berisiko mengurangi daya saing perusahaan dan menyebabkan hilangnya konsumen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan motivasi, pemberian kompensasi yang tepat, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada periode selanjutnya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal, metode penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, dipakai untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan informasi dilakukan dengan alat penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan [5]. Penelitian asosiatif kausal merupakan studi yang bertujuan untuk memahami dampak antara dua variabel atau lebih [6]. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji *outer model* yang terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas deskriminan dan uji reliabilitas, serta untuk menguji *inner model* yang terdiri dari *R-Square*, *Q-Square* dan uji hipotesis. Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 35 responden. Sampel merupakan Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu [5]. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi [5]. Pertanyaan atau pernyataan dibuat berdasarkan indicator variable yang akan di teliti, berikut indikator variable penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Indikator Variabel

variabel	indikator	sumber
Motivasi	1. Pengarahan diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan keamanan kerja	Saigian dalam Khaeruman et al., 2021
Kompensasi	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan	Umar dalam wasiman, 2023
Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan/ cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja	Sedarmayanti dalam Soelistya et al., 2021
Produktivitas Kerja	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Sutrisno dalam Cen, 2022

Sumber: data diolah (2026)

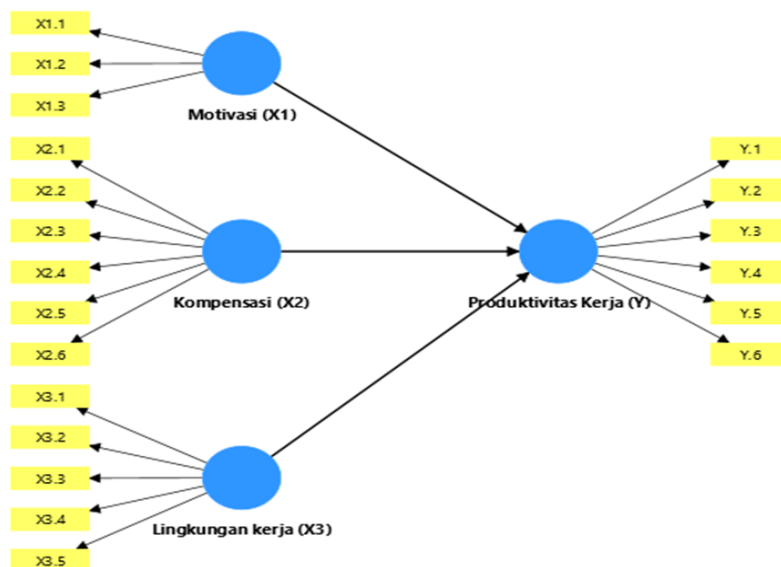
Skala Likert merupakan pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial [7]. Penelitian menggunakan beberapa tingkatan bobot sbagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

jawaban	Bobot Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: data diolah (2026)

Kerangka berpikir adalah gambaran konseptual yang menunjukkan keterkaitan antara teori dan faktor-faktor penting yang telah diidentifikasi dalam suatu masalah [5]. Kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir
 Sumber : data diolah (2026)

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang sebelumnya telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan [5]. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo.

HASIL

Hasil Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai menggunakan dua parameter utama, yaitu nilai outer loading $\geq 0,70$ dan nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$. Hasil uji validitas konvergen sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Outer Loading*

Item	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Produktivitas Kerja (Y)	Keterangan
X1.1	0,915				Valid
X1.2	0,915				Valid
X1.3	0,721				Valid
X2.1		0,924			Valid

X2.2	0,976		Valid
X2.3	0,968		Valid
X2.4	0,970		Valid
X2.5	0,824		Valid
X2.6	0,940		Valid
X3.1		0,814	Valid
X3.2		0,886	Valid
X3.3		0,894	Valid
X3.4		0,854	Valid
X3.5		0,915	Valid
Y.1		0,971	Valid
Y.2		0,872	Valid
Y.3		0,774	Valid
Y.4		0,934	Valid
Y.5		0,918	Valid
Y.6		0,971	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui nilai *outer loading* variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan menghasilkan nilai >0,70. Oleh karena itu, seluruh indikator variabel dapat dinyatakan valid dan memenuhi syarat uji validitas konvergen.

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Motivasi	0,731	Valid
2	Kompensasi	0,874	Valid
3	Lingkungan Kerja	0,763	Valid
4	Produktivitas Kerja	0,826	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui semua variabel mempunyai nilai AVE >0,50. Maka dinyatakan bahwa semua variabel valid dan telah memenuhi syarat uji validitas konvergen.

Hasil Uji *Discriminant Validity*

. Uji *discriminant validity* dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu *cross loading* dan kriteria Fornell-Larcker. Hasil dari pengujian validitas diskriminan dengan menggunakan kedua metode tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil *Cross Loading*

Indikator	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Produktivitas Kerja (Y)
X1.1	0.915	0.186	0.299	0.692
X1.2	0.915	0.213	0.133	0.622
X1.3	0.721	0.051	0.261	0.469
X2.1	0.174	0.924	0.098	0.266
X2.2	0.163	0.976	0.107	0.289
X2.3	0.228	0.968	0.150	0.328

X2.4	0.132	0.970	0.121	0.237
X2.5	0.224	0.824	0.227	0.283
X2.6	0.086	0.940	0.121	0.237
X3.1	0.314	0.228	0.814	0.541
X3.2	0.353	0.065	0.886	0.606
X3.3	0.151	0.137	0.894	0.426
X3.4	0.100	0.098	0.854	0.312
X3.5	0.150	0.115	0.915	0.468
Y.1	0.689	0.290	0.562	0.971
Y.2	0.564	0.176	0.490	0.872
Y.3	0.445	0.206	0.528	0.774
Y.4	0.780	0.312	0.443	0.934
Y.5	0.629	0.322	0.505	0.918
Y.6	0.689	0.290	0.562	0.971

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstraknya masing-masing dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya. Hal ini dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan nilai *cross loading*.

Tabel 6. Hasil *Fornell dan Larcker*

	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Produktivitas Kerja (Y)
X1	0.855			
X2	0.185	0.935		
X3	0.267	0.149	0.873	
Y	0.705	0.297	0.564	0.909

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 6, Nilai akar kuadrat AVE pada variabel X1 sebesar 0,855, variabel X2 sebesar 0,935, variabel X3 sebesar 0,873, dan variabel Y sebesar 0,909. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan metode Fornell dan Larcker.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap variable motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan dilihat menggunakan dua metode penilaian yaitu hasil *Cronbach's Alpha* dan hasil *Composite Reliability* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,812	Reliabel

2	Kompensasi	0,971	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,923	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,957	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau memenuhi kriteria uji reliabilitas.

Tabel 8. Hasil *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,889	Reliabel
2	Kompensasi	0,977	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,941	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,966	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Hasil R-Square

Hasil dari pengujian R-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Y	0,665	0,633

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui nilai R-Square pada variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,665, sedangkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,633. Berdasarkan kriteria nilai R-Square, nilai sebesar 0,633 termasuk dalam kategori moderat, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil Q-Square

Hasil perhitungan Q-Square dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Nilai Q-Square

Variabel	Q-Square
Y	0,665

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 10 di atas, hasil perhitungan Q-Square pada tabel tersebut memperoleh nilai sebesar 0,665. Nilai tersebut lebih besar dari nol (>0), sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang baik dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Y	0,576	0,582	0,117	4,924	0,000
X2 -> Y	0,132	0,122	0,065	2,039	0,042
X3 -> Y	0,390	0,390	0,122	3,192	0,001

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 19 diatas, penjelasan dari hasil uji hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai T-Statistic sebesar 4,924 dan P-Value sebesar 0,000. Nilai P-Value tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H₁) diterima.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai T-Statistic sebesar 2,039 dan P-Value sebesar 0,042. Nilai P-Value tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H₂) diterima.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai T-Statistic sebesar 3,192 dan P-Value sebesar 0,001. Nilai P-Value tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat

diterima. Secara umum, motivasi kerja yang dimiliki karyawan mampu mendorong peningkatan semangat, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas kerja serta kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan kondisi di lokasi penelitian, motivasi karyawan terlihat dari adanya dorongan kerja yang berasal dari arahan pimpinan, pemberian apresiasi terhadap hasil kerja, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja. Selain itu, sebagian karyawan juga menunjukkan semangat kerja yang lebih baik ketika mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heldianto dkk (2025) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Madu Baru Bantul.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Secara umum, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan beban kerja mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan kondisi di lokasi penelitian, kompensasi terlihat melalui pemberian gaji, insentif, dan bonus yang diterima karyawan yang dianggap cukup mempengaruhi semangat kerja mereka. Karyawan cenderung lebih berusaha meningkatkan hasil kerja ketika merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, termasuk ketepatan waktu pemberian gaji serta adanya tambahan insentif pada kondisi tertentu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahidah dan Verawati (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Secara umum, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman sehingga karyawan lebih fokus dalam bekerja dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan kondisi di lokasi penelitian, lingkungan kerja terlihat dari aspek pencahayaan ruang kerja yang cukup, sirkulasi udara yang relatif baik, serta hubungan kerja antar karyawan yang cukup harmonis. Kondisi tersebut membantu karyawan dalam meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi saat bekerja, meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu terus diperhatikan agar lebih optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahidah dan Verawati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo, dapat disimpulkan bahwa ketiga variable tersebut yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Tulis CV. Prabulinggih Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, atau kepuasan kerja, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas.

REFERENSI

- [1] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, EDISI 1. PT Rajagrafindo Persada, 2020.
- [2] D. R. W. Ashari *Et Al.*, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sada Kurnia Pustaka, 2025. [Online].
- [3] I. Rahmawati, L. Sa'adah, And M. N. Chabib, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020. [Online].
- [4] E. Mahawati *Et Al.*, *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. 2021.
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, 2022.
- [6] A. F. F. Lulloh And D. Sugiarto, "Analisisfaktor-Factoryangmempengaruhikinerjapegawai," Vol. 2, No. 1, Pp. 97–109, 2023.
- [7] K. Abdullah *Et Al.*, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 2022.