

ANALISIS KINERJA KARYAWAN BATIK TULIS SEKAR MULYO LASEM DENGAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI

Muhammad Ikbaldhani Febrilianto¹; Syaiko Rosyidi²
Universitas YPPI Rembang, Rembang, Jawa Tengah^{1,2}
Email : ikbaldhanif@gmail.com¹; syaiko.r22@gmail.com²

ABSTRAK

Karyawan merupakan sebuah aset yang menentukan keberhasilan perusahaan melalui kinerjanya. Studi ini dimaksudkan untuk mengkaji lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis data subjek dan sumber data primer. Terdapat dua jenis faktor yang digunakan, yaitu variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, sedangkan kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Objek penelitian melibatkan Batik Sekar Mulyo Lasem, dengan populasi sebanyak 40 karyawan. Metode pengambilan sampel melibatkan seluruh anggota populasi atau disebut sampel jenuh. Data diperoleh melalui survei dengan kuesioner. Teknik analisis data melibatkan analisis regresi linier berganda dengan maksud menjawab hipotesis yang diajukan, sedangkan uji determinasi digunakan untuk memberi informasi mengenai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Temuan ini memperlihatkan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi masing-masing tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Uji determinasi memberi persentase 57,9% variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan kinerja karyawan, lainnya 42,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan pengumpulan data dimana banyak responden yang menjawab tidak konsisten, demi mempertahankan jumlah sampel yang terbatas penelitian melakukan proses pengumpulan data kembali pada responden yang menjawab tidak konsisten. Dengan hasil temuan ini diharapkan dapat memberi manfaat dan memberi pengetahuan terutama bagi Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem agar kinerja karyawan meningkat secara optimal.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are an asset that determines the success of a company through their performance. This study aims to examine the work environment, motivation, and compensation in relation to employee performance. The research approach uses a quantitative method with subject data and primary data sources. There are two types of factors used: independent variables consisting of work environment, motivation, and compensation, while employee performance is used as the dependent variable. The research object involves Batik Sekar Mulyo Lasem, with a population of 40 employees. The sampling method involves the entire population, which is called a saturated sample. Data was obtained through a survey using a questionnaire. Data analysis techniques involve multiple linear regression analysis to answer the proposed hypotheses, while the determination test is used to provide information about the ability of independent variables to explain the dependent variable. These findings show that the work environment, motivation, and compensation variables each have no effect on employee performance. The determination test gives a percentage of 57.9% of the independent variables in this study being able to explain employee performance, while the remaining 42.1% is caused by other factors not explained in this study. There are limitations in the data collection process, as many respondents answered inconsistently. In order to maintain the limited sample size, the study re-collected data from respondents who answered inconsistently. With these findings, it is hoped that they will benefit and provide knowledge, especially for Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem, so that employee performance can be optimized.

Keywords : Work Environment; Motivation; Compensation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Batik Tulis Lasem berasal dari daerah Lasem di Kabupaten Rembang, Jawa Tengah, Indonesia. Batik ini memiliki sejarah panjang yang diperkirakan dimulai sejak abad ke-14, ketika pedagang Tiongkok tiba di pesisir utara Jawa. Perpaduan antara budaya Jawa dan Tiongkok sangat mempengaruhi desain dan motif batik Lasem, menjadikannya unik di antara batik-batik lainnya di Indonesia. Di Kecamatan Lasem banyak sekali pengusaha batik tulis, salah satunya adalah Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem. Dalam usaha pelestarian batik, peran pengrajin batik sangat penting bagi pengusaha batik karena melalui kinerjanya pengusaha batik dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang sejenis.

Kinerja, menurut Wijayanti & Dewi (2025) adalah capaian kerja yang mencerminkan mutu dan jumlah hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Sedangkan pendapat lain mengemukakan kinerja karyawan sebagai capaian kinerja yang dapat dicapai individu maupun unit kerja yang sesuai dengan apa yang dibebankan kepada mereka yang dijalankan dengan profesional dan bertanggung sesuai dengan sasaran organisasi dan teratur (Laksono & Wilasittha, 2021). Untuk mencapai kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Terdapat faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi seperti hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Temuan dari Widayari et al. (2023) pada faktor lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi masing-masing berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun temuan lain mengenai lingkungan kerja (Nugroho & Tahwin, 2023) dan motivasi (Anshar et al., 2023) memperlihatkan temuan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Faktor kompetensi pada temuan Prasetya et al. (2023) juga tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja karyawan Batik Sekar Mulyo Lasem dapat dilihat pada hasil produksinya. Berdasarkan Tabel 1 presentase produksi batik tulis Sekar Mulyo Lasem cenderung mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Presentase produksi tertinggi batik tulis Sekar Mulyo Lasem terjadi pada bulan April dengan presentase 25% dari target presentase produksi terendah batik tulis Sekar Mulyo Lasem terjadi pada bulan Juli dengan presentase 14,3% dari total perbulan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan batik tulis Sekar Mulyo Lasem harus ditingkatkan agar kedepannya lebih meningkat lagi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dan memotivasi para karyawan batik tulis Sekar Mulyo Lasem dengan memberikan perasaan aman dan nyaman saat bekerja. Motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan komitmen karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi positif berupa upah harian diterapkan oleh Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem guna membantu memenuhi kebutuhan harian karyawan, karyawan akan merasa adil terutama bagi

mereka yang memiliki perbedaan beban kerja, serta dapat mendorong produktivitas karyawan karena upah harian sebanding dengan kehadiran. Begitu juga kompensasi yang diberikan oleh Batik Sekar Mulyo Lasem, semakin baik kinerja karyawan maka Batik Sekar Mulyo Lasem akan memberikan balas jasa sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan. Namun, dalam praktiknya usaha Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem masih menghadapi kesulitan seperti lingkungan kerja, dimana karyawan sering mengeluh pada suhu udara dan sering mengantuk sehingga menurunkan fokus karyawan. Motivasi kerja karyawan dinilai belum optimal yang terlihat dari kurangnya inisiatif, rendahnya dorongan untuk meningkatkan produktivitas, serta minimnya upaya dalam capaian kerja yang optimal. Selain itu terdapat karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang diterima tidak memenuhi harapan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara lingkungan kerja, tingkat motivasi dan kompensasi yang diharapkan dengan kinerja pekerja. Maka dari itu, diperlukan investigasi untuk mengkaji secara empiris sejauh mana ketiga faktor yang dibahas berdampak pada kinerja karyawan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem. Uraian yang telah dijelaskan membentuk tujuan dilakukan investigasi ini, yakni guna memberi informasi mengenai pengaruh yang diberikan oleh ketiga faktor bebas yang dibahas terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem. Dengan dilakukan studi ini, dapat memberikan manfaat baik secara konseptual dan aplikatif terhadap permasalahan penelitian dan menambah referensi serta memberikan informasi tentang kemungkinan penelitian tambahan. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem untuk mengetahui seberapa jauh dampak yang diberikan pada kinerja karyawan, sehingga mampu mempertahankan dampak positif yang terjadi dan mencari pemecahan untuk mengatasi dampak negatifnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Teori penetapan tujuan digunakan untuk mendapatkan tujuan yang spesifik dan jelas kepada individu maupun tim sehingga dapat mengetahui apa yang harus dicapai dan dapat mengurangi ambiguitas serta meningkatkan fokus tugas yang penting (Ardyansach et al., 2024). Goal setting theory adalah teori motivasi yang menekankan tujuan yang menantang untuk meningkatkan kinerja. Tujuan yang jelas dari organisasi dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Shammout (2021) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan bertanggungjawab. Menurut Natali et al. (2022) kinerja adalah hasil secara mutu dan jumlah yang didapat oleh seseorang karyawan dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebaliknya, Wijaya & Laily (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai individu selama menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari pada kecakapan, pengalaman dan niat bersungguh-sungguh.

Menurut Prasetya et al. (2023) kinerja merupakan sikap nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan perannya dalam satuan unit kerja. Selain itu, Dahlia & Fadli (2022) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja dan proses kerja yang didapat oleh seseorang dalam satuan kelompok kerja sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab.

Hubungan goal setting theory terkait kinerja karyawan dimana dengan menetapkan tujuan yang jelas, karyawan dapat memahami apa yang diinginkan perusahaan dan berupaya memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dengan adanya tujuan yang jelas mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen untuk menggapai sasaran yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan seberapa baik atau buruk kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Shammout (2021) lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik dan non fisik ditempat kerja, termasuk fasilitas, suasana dan sistem kerja yang berdampak pada pelaksanaan kerja karyawan. Lingkungan kerja, menurut Aruperes et al. (2022) mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang berperan dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja, ketika karyawan nyaman dan merasa aman dengan lingkungan kerja yang kondusif dan baik yang akan memberi kesejahteraan bagi karyawan tersebut yang selanjutnya dapat mencapai tujuan itu sendiri yaitu kinerja karyawan meningkat.

Hubungan teori penetapan tujuan mengenai lingkungan kerja dengan kinerja ditunjukkan dari rasa aman dan nyaman pada karyawan dalam proses pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang aman dan nyaman membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan dalam bekerja membutuhkan lingkungan pekerjaan yang baik, apabila perusahaan memperhatikan lingkungan pekerjaan yang berada di sekitar karyawan maka akan berakibat pada meningkatnya hasil produksi karyawan terutama bagi pengrajin batik yang membutuhkan konsentrasi dan ketenangan selama proses menghasilkan batik. Dengan lingkungan yang baik tentu akan mencapai sasaran bisnis yaitu hasil kinerja yang meningkat. Hasil penelitian Wijayanti & Dewi (2025) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

Motivasi

Menurut Kaloguannidis (2021) motivasi adalah cara untuk mendorong pekerja untuk mau bekerja keras dalam memenuhi sasaran perusahaan. Motivasi merupakan dorongan semangat karyawan dengan perasaan positif yaitu kebahagiaan saat bekerja. Pekerja yang bahagia akan sangat berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan. Bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka akan menunjukkan kepuasan kerja mereka. Pekerja yang termotivasi akan mempunyai kebanggaan tersendiri ketika bekerja (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Menurut Utama & Basri (2023) motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Palupi et al. (2022) karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih keras dan bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung tidak bersemangat, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan menyelesaikan tugas.

Hubungan goal setting theory dengan motivasi dan kinerja memberikan tujuan yang spesifik memberikan arah yang jelas bagi karyawan, membantu memahami apa yang diharapkan dan bagaimana cara mencapainya. Tujuan yang jelas mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan fokus yang pada gilirannya meningkatkan motivasi. Ketika tujuan didefinisikan secara jelas, karyawan dapat merancang tindakan yang tepat untuk mencapainya, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Wijayanti & Dewi (2025) menyatakan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

H2: Diduga motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan

Kompensasi

Penghargaan merupakan bujukan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka karena dengan pemberian kompensasi merupakan jaminan rasa aman atas risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut Pratiwi (2021) kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk balas jasa yang diterima pekerja sebagai konsekuensi dari hubungan kerja dengan organisasi. Keseluruhan kompensasi yang didapatkan pekerja merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik tunai maupun non tunai (Arifah et al., 2024).

Ketika kompensasi dihubungkan dengan kinerja karyawan, sistem kompensasi yang tepat sasaran akan membuat seorang karyawan merasa terhormat karena telah mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Selain itu, mekanisme kompensasi yang tepat akan membuat seorang karyawan merasa puas karena kompensasi memiliki arti penting bagi perusahaan. Jika perusahaan mengabaikan kompensasi karyawan, kinerja dan kesejahteraan karyawan akan menurun. Penurunan kinerja karyawan pasti akan berdampak pada pertumbuhan bisnis (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021).

Hubungan goal setting theory dengan kompensasi dan kinerja menekankan pentingnya umpan balik. Kompensasi berbasis kinerja membutuhkan evaluasi untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan. Umpan balik yang diberikan memungkinkan karyawan mengetahui seberapa dekat dengan pencapaian tujuan. Temuan dari Hidayat et al. (2021) menunjukkan kompensasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

H3: Diduga kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Investigasi ini melibatkan pendekatan kuantitatif dimana metode ini menekankan pada pengukuran data berbentuk angka dan bersifat objektif dan terukur. Objek penelitian merupakan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Investigasi ini melibatkan dua faktor, yaitu faktor bebas dan faktor terikat. Teknik pengumpulan data dalam investigasi ini melibatkan kuesioner dengan pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert, merupakan pengukuran jawaban responden dengan menggunakan angka 1 sampai 5 (Suryonugroho & Aji Bagus Priyambodo, 2021). Populasi dalam penelitian yang dilakukan yaitu 40 karyawan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan metode sampel jenuh, teknik ini digunakan karena populasi hanya berjumlah 40 orang sehingga keseluruhannya dilibatkan sebagai sampel penelitian. Instrument penelitian dilaksanakan guna mengukur variabel penelitian yang disusun dan dikembangkan secara mandiri sebagai indikator penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Uji validitas dan reliabilitas merupakan tahapan dari kelolosan uji instrumen. Karena ada lebih dari satu variabel independen, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data (Ayu et al., 2024)

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Deskripsi Responden

Investigasi ini melibatkan 40 karyawan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem yang dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, pendidikan dan masa kerja yang telah disusun pada Tabel 2.

Uji Instrumen

Uji ini dilaksanakan guna sebagai informasi bagaimana kuesioner dikatakan baik atau tidak sebagai alat perolehan data. Kuesioner yang baik dapat dinyatakan reliabel dan valid. Uji reliabilitas memberi informasi mengenai kehandalan kuesioner dengan membandingkan nilai cronbach alpha > 0,70. Tabel 3 menyajikan hasil uji reliabilitas memperlihatkan masing-masing

faktor memiliki angka cronbach alpha > 0,70 sehingga dinyatakan reliabel. Uji validitas berfungsi sebagai informasi mengenai keabsahan pernyataan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian validitas ini menguji 37 pernyataan yang mencakup variabel lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Dalam pengujian yang dapat dilihat pada Tabel 4 menunjukkan seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai signifikansi yang ditunjukkan > 0,05. Uji instrumen yang terlaksana telah dinyatakan reliabel dan valid sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Studi ini menggunakan teknik analisis linier berganda karena jumlah variabel independen lebih dari satu. Temuan uji ini disajikan Tabel 5 pada kolom koefisien beta diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KK = 5,862 + 0,272 LK + 0,179 M + 0,422 K$$

Keterangan: KK = Kinerja Karyawan; LK = Lingkungan Kerja; M= Motivasi; K= Kompensasi

Artinya:

1. Nilai konstan sebesar 5,862, asumsinya apabila ketiga variabel independen dianggap tetap, maka kinerja karyawan berada pada nilai 5,862
2. Angka koefisien regresi yang ditunjukkan lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,272, maka dikatakan pada setiap peningkatan lingkungan kerja berimplikasi pada meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,272.
3. Angka koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu 0,179, artinya setiap kenaikan tingkat motivasi, kinerja karyawan ikut meningkat sebesar 0,179.
4. Angka koefisien regresi kompensasi bernilai positif yaitu 0,422, dikatakan setiap kenaikan kompensasi juga menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,422.

Uji T

Pengujian ini dilaksanakan guna memberi informasi mengenai kebenaran hipotesis yang diajukan. Langkah pengujian parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai Sig. < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya. Tabel 5 pada kolom Sig. dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Angka Sig. pada lingkungan kerja yakni 0,140 > 0,05, artinya H₀ diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain lingkungan kerja berdampak tidak signifikan pada kinerja karyawan.
2. Nilai Sig. pada variabel motivasi sebesar 0,288 > 0,05, artinya H₀ diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain motivasi berdampak tidak signifikan pada kinerja karyawan.
3. Nilai Sig. pada variabel kompensasi sebesar 0,051 > 0,05, artinya H₀ diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Uji ini dilaksanakan guna memberi informasi mengenai kontribusi variabel bebas yang dapat diberikan pada variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya nilai yang diberikan dapat dilihat melalui adjusted R square. Tabel 6 memberikan angka Adjusted R Square senilai 0,579 artinya variabel independen dibahas ini memberi kontribusi pada variabel kinerja karyawan sebesar 57,9%, sisanya 42,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam investigasi ini.

Pembahasan

Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif (0,272) akan tetapi tidak signifikan ($0,140 > 0,05$), disimpulkan lingkungan kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan dan tidak selaras dengan bunyi hipotesis satu yang diajukan, sehingga dalam uji hipotesis satu ditolak. Asumsi dari temuan ini, lingkungan kerja pada Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem sudah baik namun tidak sepenuhnya memberikan efek nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Mungkin karyawan telah terbiasa bekerja dalam kondisi lingkungan yang relatif sama dan relatif stabil sehingga lingkungan kerja tidak menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pengalaman kerja sebagian karyawan cukup lama sehingga mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja apapun tanpa mempengaruhi hasil kerja. Temuan ini selaras dengan temuan Nugroho & Tahwin (2023) yang memberi hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan

Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi positif (0,179) tetapi tidak signifikan ($0,288 > 0,05$). Artinya, motivasi berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Asumsi temuan ini, tingginya motivasi yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis dua tidak terbukti. Mungkin ini terjadi karena karyawan bukan bekerja semata-mata karena dorongan motivasi untuk berprestasi melainkan karena kebutuhan ekonomi dan kebiasaan kerja yang berlangsung lama. Kondisi ini menyebabkan variasi motivasi antar karyawan melemah sehingga tidak menunjukkan perubahan kinerja karyawan secara nyata. Selain itu, pekerjaan membuat tulis lebih bergantung pada keterampilan, pengalaman dan ketelitian dibandingkan dengan dorongan motivasi sesaat. Karyawan dengan motivasi tinggi maupun rendah cenderung menghasilkan kinerja yang tidak jauh berbeda karena proses kerja sudah bersifat rutin dan terstandart. Akibatnya, tingginya motivasi tidak menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan temuan Anshar et al. (2023) yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kompensasi mempunyai angka koefisien positif (0,422) tapi tidak signifikan ($0,051 > 0,05$), artinya kompensasi berdampak positif tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil ini menolak hipotesis tiga yang diajukan, karena menunjukkan kompensasi yang diberikan oleh Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem tidak sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan kompensasi yang sama cenderung menghasilkan kinerja yang relatif setara karena proses kerja bersifat rutin dan mengikuti pola yang sudah terbentuk. Disisi lain, kompensasi yang diberikan lebih berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan dasar daripada sebagai alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Akibatnya, kompensasi tidak menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari Prasetya et al. (2023) yang menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis melalui hasil uji parsial maka kesimpulan yang diberikan oleh faktor lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi masing-masing tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem tidak ditentukan oleh ketiga faktor tersebut, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti keterampilan, pengalaman dan karakteristik pekerjaan membatik tulis yang bersifat tradisional serta individual. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa dalam konteks usaha kecil dan industri tradisional, hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja tidak selalu bersifat linier. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya cukup dilakukan dengan perbaikan ketiga faktor yang dibahas, pengelola Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem perlu fokus pada peningkatan keterampilan membatik, pelatihan teknis serta pelestarian nilai-nilai kerja dan budaya batik yang telah melekat pada karyawan.

Keterbatasan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan ini yaitu sedikitnya jumlah sampel yang tersedia dan terdapat beberapa responden yang menjawab tidak konsisten sehingga menyulitkan peneliti pada proses analisa data. Saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya yang tertarik dengan judul yang sama yaitu dengan menambah jumlah sampel dari objek lain, misalnya pengrajin batik se-Kecamatan Lasem dan menambah variabel lain seperti ketrampilan dan pelatihan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshar, N., Hamid, M., & Muin, S. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 5(1), 46–57. <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>
- Ardyansach, M. B., Dewi, D. A. L., Tahwin, M., & Mahmudi, A. A. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSI ARAFAH REMBANG M. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 10(01), 22–31. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v10i1.654>
- Arifah, R. D., Khojim, N., & Aisyah, N. (2024). Pengaruh fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota tegal. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 1247–1259.

- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 648–657.
- Ayu, I., Wijayanthi, T., Subagio, M., & Suhendra, A. (2024). *Employee Retention Implementation Prevents Employee Turnover*. 2(2), 288–301.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek*. 5(1).
- Kaloguannidis, S. (2021). IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. A SCOPING REVIEW PAPER FOR PUBLIC SECTOR Kalogiannidis, S. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8(3), 984–996.
- Laksono, B. R., & Wilasitha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Natali, S., Pangabean, B., Dirbawanto, N. D., Siregar, O. M., Sumatera, U., & Medan, U. (2022). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT , AND COMPENSATION ON EMPLOYEE. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(1), 144–161.
- Nugroho, W. A., & Tahwin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 267–273. <https://doi.org/10.34152/emba.v1i3.520>
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1152>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Pratiwi, A. (2021). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Bongaya Journal of Research in Management*, 4(1), 54–61.
- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 03(11), 78–101.
- Suryonugroho, V. K., & Aji Bagus Priyambodo. (2021). Hubungan Sikap terhadap Insentif dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Driver GrabBike di Kota Malang. ... *Nasional Psikologi UM, April*, 304–317. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1153>
- Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3), 347–369. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i3.596>
- Widyasari, D. N., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 62–75.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPENSASI Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.

Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.

Wijayanti, A. I., & Dewi, D. A. L. (2025). *Peran Lingkungan Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Memberi Dampak pada Kinerja Pegawai*. 9(1), 1112–1126.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1 Hasil Produksi Karyawan Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem Pada Tahun 2024

Bulan	Hasil Perbulan (lembar)	Persentase	Keterangan
Januari	450	-	-
Febuari	350	22,2%	Turun
Maret	400	14,3%	Naik
April	500	25%	Naik
Mei	425	15%	Turun
Juni	350	17,6%	Turun
Juli	300	14,3%	Turun
Agustus	375	25%	Naik
September	350	6,6%	Turun
Oktober	325	7,1%	Turun
November	450	38,5%	Naik
Desember	400	11,1%	Turun

Sumber: Batik Tulis Sekar Mulyo Lasem, 2025.

Tabel 2 Deskripsi Responden

Deskripsi	Karakteristik	Jumlah
Usia	18-35 Tahun	11
	> 35 Tahun	29
Jenis Kelamin	Perempuan	34
	Laki-laki	6
Jabatan	Admin	2
	Penyoletan	21
	Nerusi	5
	Nemboki	6
Pendidikan	Pewarna Alam	5
	Pembuat Pola	1
	SD	12
Masa Kerja	SMP	12
	SMA/SMK	16
	< 5 tahun	11
	≥ 5 Tahun	29

Sumber: data primer diolah, 2025.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja	0,908
Motivasi	0,894
Kompensasi	0,788
Kinerja Karyawan	0,846

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Item	Sig.	Item	Sig.	Item	Sig.	Item	Sig.
LK1	0,000	M1	0,000	K1	0,000	KK1	0,000
LK2	0,000	M2	0,000	K2	0,000	KK2	0,000
LK3	0,000	M3	0,000	K3	0,000	KK3	0,000
LK4	0,000	M4	0,000	K4	0,001	KK4	0,000
LK5	0,000	M5	0,000	K5	0,000	KK5	0,001
LK6	0,000	M6	0,000	K6	0,012	KK6	0,000
LK7	0,000	M7	0,000	K7	0,000	KK7	0,000
LK8	0,000	M8	0,000	K8	0,011	KK8	0,007
LK9	0,000	M9	0,000			KK9	0,002
		M10	0,000				
		M11	0,019				

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Keterangan : LK (Lingkungan Kerja); M (Motivasi); K (Kompensasi); KK (Kinerja Karyawan)

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.862	4.450		1.317	0.196
	LK	0.272	0.180	0.265	1.510	0.140
	M	0.179	0.166	0.195	1.079	0.288
	K	0.422	0.209	0.385	2.020	0.051

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Keterangan : LK (Lingkungan Kerja); M (Motivasi); K (Kompensasi); KK (Kinerja Karyawan)

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.579	2.709

a. Predictors: (Constant), K, LK, M