

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja CV Al Jaya Raya *Tobacco*

Sitti Habibah^{1*}, Trias Setyowati², Pawestri Winahyu³

^{1, 2, 3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: habibahbib47@gmail.com^{1*}, trias@unmuhjember.ac.id², pawestri@unmuhjember.ac.id³

Diterima: Agustus 2026 | Disetujui: September 2026 | Dipublikasikan: Desember 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya *Tobacco*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi produktivitas pekerja yang belum stabil serta pentingnya faktor internal perusahaan dalam mendukung kinerja sumber daya manusia secara optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya *Tobacco*, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sejumlah 60 pekerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja, dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi, semakin kondusif lingkungan kerja, dan semakin proporsional beban kerja yang diterima, maka produktivitas pekerja akan semakin meningkat. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara tepat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Pekerja

Abstract

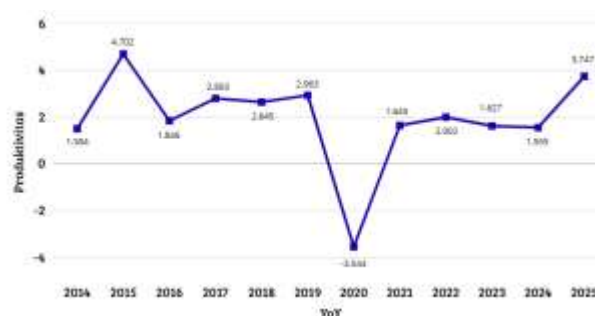
This study aims to analyze the effects of compensation, work environment, and workload on the productivity of warehouse workers at CV Al Jaya Raya Tobacco. This study was motivated by the unstable fluctuations in worker productivity and the importance of internal company factors in supporting optimal human resource performance. The research method used is quantitative with an explanatory research approach. The population in this study consists of all warehouse workers at CV Al Jaya Raya Tobacco, with a saturated sample size of 60 workers. Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination. The results show that compensation has a significant effect on worker productivity, the work environment has a significant effect on worker productivity, and workload also has a significant effect on worker productivity. These findings indicate that the better the compensation system, the more conducive the work environment, and the more proportionate the workload, the higher worker productivity will be. Theoretically, these findings support Herzberg's Two-Factor Theory. This study confirms that proper management of compensation, the work environment, and workload is crucial for sustainably improving worker productivity.

Keywords: Compensation, Work Environment, Workload, Worker Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini menunjukkan peningkatan yang pesat, ditandai dengan semakin banyaknya pelaku usaha yang menawarkan produk sejenis. Dalam kondisi tersebut, setiap usaha dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas penjualan produknya serta memperbaiki manajemen pemasaran agar mampu bersaing dan mencapai keuntungan yang optimal (Rambe & Nawawi, 2022). Di sisi lain, di balik upaya peningkatan kualitas dan kuantitas produk, terdapat faktor yang tidak kalah krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis, yaitu perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia. Kondisi persaingan bisnis di Indonesia sendiri semakin ketat seiring dengan meningkatnya jumlah pelaku usaha, terbukanya pasar global, serta pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi. Situasi ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan keunggulan produk dan strategi pemasaran, tetapi juga mengandalkan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif. Sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan profesional bertindak sebagai penggerak utama perusahaan dalam merancang strategi, meningkatkan produktivitas kerja, serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Produktivitas pekerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja dan daya saing suatu perekonomian. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan maupun negara. Produktivitas pekerja mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Siswadi & Yelnim, 2023). Oleh karena itu, pertumbuhan produktivitas pekerja berkontribusi strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan daya saing nasional, serta menjaga keberlanjutan dunia usaha. Meskipun jumlah tenaga kerja terus meningkat, tingkat produktivitas pekerja Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan keterampilan, kualitas sumber daya manusia, serta efektivitas pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi (Busro, 2018). Kondisi tersebut tercermin dari posisi Indonesia yang masih berada pada peringkat ke-111 dunia dalam produktivitas tenaga kerja, yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas nasional masih tergolong relatif rendah dibandingkan dengan banyak negara lain (Rachmawati et al., 2023). Situasi ini menjadi hal yang memprihatinkan dan sekaligus menegaskan perlunya upaya serius dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja nasional.

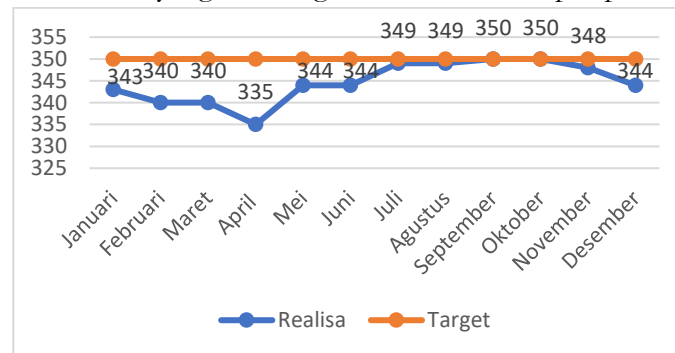


Gambar 1. Pertumbuhan Produktivitas Indonesia 2025

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, pertumbuhan produktivitas tenaga kerja periode 2014–2025, terlihat bahwa tingkat produktivitas mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada periode 2014–2019, produktivitas pekerja cenderung berada pada tren positif dengan pertumbuhan yang relatif stabil, meskipun masih mengalami penurunan ringan pada beberapa tahun tertentu. Puncak pertumbuhan terjadi pada tahun 2015, yang menunjukkan adanya peningkatan

kinerja tenaga kerja pada periode tersebut. Namun, pada tahun 2020 terjadi penurunan produktivitas yang sangat signifikan hingga mencapai titik terendah. Kondisi ini tidak terlepas dari dampak pandemi Covid-19 yang menyebabkan gangguan pada aktivitas ekonomi, pembatasan operasional perusahaan, serta penurunan efektivitas kerja di berbagai sektor. Penurunan tajam ini mencerminkan lemahnya kinerja produktivitas tenaga kerja akibat krisis ekonomi dan kesehatan global. Memasuki tahun 2021 hingga 2025, produktivitas tenaga kerja kembali menunjukkan tren pemulihan. Meskipun peningkatannya relatif bertahap dan belum sepenuhnya stabil, arah pergerakan grafik mengindikasikan adanya perbaikan kondisi ekonomi dan penyesuaian dunia kerja terhadap situasi pascapandemi. Peningkatan produktivitas pada periode ini mencerminkan mulai pulihnya aktivitas usaha serta upaya perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. Secara keseluruhan, grafik tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja bersifat dinamis dan sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi serta kemampuan organisasi dalam mengelola tenaga kerja. Berdasarkan realitas operasional di tingkat perusahaan, fluktuasi capaian produksi menjadi indikator awal yang perlu dikaji secara mendalam. Pada CV Al Jaya Raya *Tobacco*, data realisasi hasil press tahun 2025 menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian target produktivitas bulanan. Data ini mencerminkan dinamika kinerja pekerja secara langsung dan menjadi titik awal untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi stabilitas output produksi.



Gambar 2. Data Press tahun 2025

Sumber : CV Al Jaya Raya *Tobacco* Jaya 2025

Berdasarkan data produktivitas pekerja pada CV Al Jaya Raya *Tobacco* tahun 2025, terlihat adanya fluktuasi capaian produktivitas dari bulan ke bulan jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebesar 350 press. Pada bulan Januari realisasi produktivitas tercatat sebesar 343 press, kemudian mengalami penurunan pada bulan Februari dan Maret menjadi 340 press. Namun demikian, pada bulan April produktivitas kembali menurun menjadi 335 press, sebelum mengalami kenaikan pada bulan Mei dan Juni yang masing-masing mencapai 344 press. Selanjutnya pada bulan Juli dan Agustus produktivitas meningkat menjadi 349 press. Pada bulan September dan Oktober, produktivitas berhasil mencapai target sebesar 350 press secara berturut-turut, yang menunjukkan adanya perbaikan kinerja pekerja. Akan tetapi, pada bulan November dan Desember produktivitas kembali mengalami penurunan menjadi 348 dan 344 press. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja selama tahun 2025 belum stabil dan cenderung berfluktuasi, sehingga mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi pencapaian kinerja pekerja dan perlu diteliti lebih lanjut guna meningkatkan produktivitas secara konsisten.

Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berfungsi sebagai instrumen strategis organisasi untuk mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang kompeten, sekaligus mendorong motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat berupa gaji yang diberikan secara rutin berupa upah, bonus, maupun insentif. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2011) yang

berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lain sehingga dari hal itu perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat pelaksanaan tugas yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mampu mendorong semangat kerja dan kinerja optimal bagi karyawan (Frantika & Efendi, 2025). Lingkungan kerja yang kurang mendukung diketahui dapat menurunkan produktivitas hingga 25% (Burbar, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya untuk menjamin kenyamanan karyawan. Beban kerja (X3) didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu proyek atau organisasi, yang merupakan hasil keseimbangan antara volume pekerjaan dan waktu yang tersedia. Beban kerja secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Jika kemampuan seorang karyawan melampaui tuntutan pekerjaan, maka akan timbul perasaan stres yang berujung pada penurunan efektivitas (Hermaningsih & Purwanti, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidah & Umam, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pengkajian dan analisis lebih mendalam mengenai beban kerja, khususnya dalam konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran beban kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Suliantoro, 2021).

Untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara empiris, penelitian ini mengambil objek pada CV Al Jaya Raya *Tobacco*. Perusahaan ini bergerak di bidang penyimpanan dan distribusi tembakau, dengan kegiatan utama meliputi penerimaan, penyimpanan, serta pendistribusian tembakau yang selanjutnya disalurkan ke pabrik pengolahan rokok atau dijual kembali kepada pengusaha lain yang membutuhkan bahan baku tembakau untuk kemudian dipasarkan ke pabrik. Pada awal pendiriannya, usaha ini berbentuk Usaha Dagang (UD) pada tahun 2022. Seiring dengan perkembangan usaha, skala operasional dan volume kerja mengalami peningkatan signifikan, sehingga menuntut penyesuaian sistem manajemen yang lebih terstruktur. Hal tersebut mendorong perubahan status hukum menjadi *Commanditaire Vennootschap* (CV) pada tahun 2025. CV Al Jaya Raya *Tobacco* berlokasi di Desa Pakuwesi, Kecamatan Curahdami, Kabupaten Bondowoso, dan berkomitmen untuk menjaga kualitas tembakau serta ketepatan distribusi guna memenuhi kebutuhan mitra usaha secara optimal. Peneliti memilih pekerja CV Al Jaya Raya *Tobacco* sebagai subjek penelitian. Berdasarkan data realisasi hasil *press* tahun 2025, terlihat bahwa capaian produksi masih mengalami fluktuasi dan belum sepenuhnya konsisten memenuhi target yang telah ditetapkan setiap bulannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pekerja bersifat dinamis dan masih memerlukan perhatian dalam upaya menjaga stabilitas pencapaian target produksi. Kondisi tersebut menjadikan karyawan sebagai subjek yang relevan untuk diteliti guna mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Variabel beban kerja menunjukkan hasil yang berbeda, di mana Setiawan (2016) menemukan pengaruh negatif, Suliantoro (2021) serta Rosyidah & Umam (2024) menemukan adanya pengaruh, sedangkan Pawirosumarto & Iriani (2018) menyatakan tidak berpengaruh. Sementara itu, lingkungan kerja cenderung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Mutuara & Oktafiyanda, 2022; Sapitri & Wirawan, 2025), dan kompensasi secara konsisten berpengaruh

positif (Rumahlaiselan & Wenas, 2018; Kokasih & Susanto, 2023; Akhsay, 2024; Hermawan & Sijabat, 2024). Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan perdagangan tembakau masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap produktivitas pekerja pada CV Al Jaya Raya *Tobacco*. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada objek dan pendekatan yang digunakan. Penelitian ini dilakukan pada CV Al Jaya Raya *Tobacco* yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi tembakau, sektor yang masih jarang dikaji dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini mengkaji hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja dengan produktivitas pekerja dalam konteks operasional perusahaan perdagangan tembakau. Penggunaan data empiris yang menunjukkan fluktuasi produktivitas juga menjadi nilai tambah, sehingga hasil penelitian diharapkan lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi operasional perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Piter Tjong, 2023) Mendefinisikan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan sebagai penghargaan atas tenaga, waktu, dan kemampuan yang telah dicurahkan dalam pekerjaan. Kompensasi merupakan salah satu instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai mekanisme penghargaan atas kontribusi tenaga kerja sekaligus alat pengendali perilaku kerja.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Menurut (Ita Rahmawati, 2020) Secara umum, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata di tempat kerja yang meliputi berbagai fasilitas dan sarana yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata ruang, kebersihan, serta kelengkapan peralatan kerja yang dapat mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kondisi psikologis dan sosial yang tercipta di lingkungan kerja, seperti hubungan antara karyawan dengan pimpinan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, serta suasana kerja yang harmonis.

Beban Kerja (X3)

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja dalam organisasi. (Andi Adijah, 2024) Secara umum, beban kerja dapat dipahami sebagai proses sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi berbagai aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta mengukur waktu, usaha, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Beban kerja tidak hanya merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga pada kompleksitas, intensitas, dan tuntutan waktu yang melekat pada tugas tersebut. Penelitian empiris dari (Sapitri & Wirawan, 2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dan seimbang dapat meningkatkan efisiensi kerja, karena pekerja mampu merencanakan, mengatur prioritas, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.

Produktifitas Pekerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan salah satu konsep penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan hasil kerja secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Menurut (Khusniati Rofiah, 2021) secara umum produktivitas kerja dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan output atau hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Dalam perspektif manajemen, produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja yang dihasilkan, tetapi juga dari efisiensi penggunaan berbagai sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya dalam proses kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas memiliki peran penting dalam mengevaluasi kinerja tenaga kerja serta menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan organisasi, termasuk kebijakan upah, pendapatan, dan perencanaan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rancangan jenis penelitian eksplanatory. Metode kuantitatif dipilih karena menggunakan data berbasis angka sebagai instrumen utama dalam menganalisis fenomena yang diteliti. Sementara itu, desain *eksplanatory* bertujuan untuk menguraikan hubungan sebab-akibat yang terjadi antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Al Jaya Raya *Tobacco*. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan *non probability sampling*. Dengan menggunakan sampel jenuh, peneliti dapat meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*) Sehingga Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Al Jaya Raya *Tobacco* Jaya yakni sebanyak 60 pekerja. Pengumpulan data dilakukan secara terstruktur melalui penyebaran kuesioner, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik dan diinterpretasikan dengan mengacu pada kerangka teori yang relevan.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	<i>alpha</i>	
Kompensasi (X1)						
1	Item 1	0,259	0,871	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,259	0,812	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,259	0,765	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,259	0,859	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,259	0,873	0.000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)						
1	Item 1	0,259	0,897	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,259	0,927	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,259	0,915	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,259	0,899	0.000	0,05	Valid
Beban Kerja (X3)						
1	Item 1	0,259	0,881	0.000	0,05	Valid

2	Item 2	0,259	0,840	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,259	0,832	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,259	0,835	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,259	0,844	0.000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja (Y)						
1	Item 1	0,259	0,893	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,259	0,840	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,259	0,849	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,259	0,830	0.000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada data tabel 1. hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan hasil pengujian yang valid, hal ini dikarenakan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,259) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,814	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,842	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,816	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,829	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas pada data tabel 2. Hasil Uji Reabilitas diketahui bahwa pada instrument variabel Kompensasi (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,814, Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,842, Beban Kerja (X3) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,816 dan Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,829. Hal ini dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.704	1.058	
Kompensasi (X1)	0.517	0.091	0.641
Lingkungan Kerja (X2)	0.429	0.079	0.538
Beban Kerja (X3)	0.523	0.096	0.653

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan pada tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda diatas dapat disusun dalam bentuk persamaan *regresi* sebagai berikut :

$$Y = 1,704 + 0,517 X1 + 0,429 X2 + 0,523 X3$$

1. Konstanta sebesar 1,704 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Produktivitas

Kerja (Y) berada pada nilai 1,704. Artinya, nilai ini merupakan besarnya produktivitas kerja ketika seluruh variabel independen dianggap tidak berubah.

2. Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,517 dan bernilai positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,517, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tetap.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,429 dan bernilai positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,429, dengan asumsi variabel Kompensasi dan Beban Kerja tetap.
4. Koefisien regresi Beban Kerja (X3) sebesar 0,523 dan bernilai positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,523, dengan asumsi variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja tetap.

Hasil uji-t (Parsial)

Tabel 4. Hasil uji-t (Parsial)

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Ket
Kompensasi (X1)	0,000	0,05	5.655	2,002	Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,000	0,05	5.461	2,002	Diterima
Beban Kerja (X3)	0,000	0,05	5.421	2,002	Diterima

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4., hasil uji-t (Parsial) dapat diperoleh. Ada pengaruh yang signifikan pada variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3) secara individu atau sebagian pada variabel dependent produktivitas kerja (Y). Hasil uji-t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai hitungan-t adalah $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel 2,002 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.887 ^a	0.786	0.775	1.13766

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5. maka dapat diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,775 atau 77,5%. Hasil analisis tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent (Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent (Produktivitas Kerja) sebesar 77,5%. Sebaliknya, sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent salah satu contohnya yakni (kesejahteraan karyawan, OCB, Kinerja dan kepuasan kerja), yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

PEMBAHASAN

Kompensasi berpengaruh Positif terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya Tobacco

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya Tobacco. Temuan ini diperkuat oleh distribusi jawaban responden pada variabel produktivitas kerja yang secara umum didominasi oleh kategori setuju dengan rata-rata persentase sebesar 67,10%. Secara rinci, sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target (76,7%), menghasilkan pekerjaan dengan tingkat kesalahan rendah

atau minim rework (66,7%), mampu beradaptasi dan menemukan solusi saat terjadi kendala operasional (55,0%), serta bekerja dengan ketelitian tinggi (70,0%). Selain itu, kondisi ini juga didukung oleh persepsi positif responden terhadap lingkungan kerja dengan rata-rata persentase setuju sebesar 58,75%, yang tercermin dari penilaian terhadap sirkulasi udara dan pencahayaan gudang yang memadai (53,3%), lingkungan kerja yang memotivasi penyelesaian target (55,0%), suasana kerja yang menumbuhkan rasa bangga (60,0%), serta adanya arahan dan dukungan atasan yang jelas (66,7%). Secara keseluruhan, distribusi jawaban ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja berada pada kondisi kerja yang mendukung produktivitas, sehingga ketika dikaitkan dengan kompensasi yang diterima, hal tersebut semakin memperkuat dorongan pekerja untuk bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional gudang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pekerja, maka semakin tinggi pula dorongan mereka untuk bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional gudang. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kompensasi termasuk faktor hygiene yang berperan penting dalam menciptakan rasa nyaman dan mencegah ketidakpuasan kerja; apabila faktor ini dikelola dengan baik, maka pekerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu menunjukkan produktivitas yang lebih baik (Herzberg, 1959). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai balas jasa atas tenaga yang telah dikeluarkan pekerja, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan perusahaan terhadap kontribusi pekerja dalam mendukung kelancaran proses penyimpanan dan distribusi tembakau. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan secara layak, adil, dan sesuai dengan beban kerja dapat menjadi instrumen penting untuk menjaga kestabilan motivasi, meningkatkan loyalitas, serta mendorong pekerja agar tetap konsisten dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Secara lebih mendalam, hasil temuan ini menunjukkan bahwa pada CV Al Jaya Raya *Tobacco*, kompensasi berperan langsung dalam membentuk sikap kerja pekerja terhadap tugas-tugas gudang yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan tanggung jawab tinggi. Berdasarkan indikator kompensasi dalam penelitian ini, yaitu gaji atau upah pokok, insentif dan bonus kinerja, tunjangan dan fasilitas kesejahteraan, keadilan dan keseimbangan kompensasi, serta fleksibilitas dan benefit tambahan, terlihat bahwa jawaban responden cenderung mengarah pada penilaian positif terhadap sistem kompensasi yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja pada umumnya menilai kompensasi yang diberikan sudah cukup mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kehadiran, dan tetap fokus dalam menjalankan aktivitas operasional. Kondisi tersebut sangat relevan dengan karakter pekerjaan di gudang penyimpanan tembakau, karena setiap tahap kerja mulai dari penerimaan, penataan, penyimpanan, hingga distribusi memerlukan konsistensi dan ketepatan agar kualitas tembakau tetap terjaga. Jika pekerja merasa imbalan yang diterima sepadan dengan usaha yang dikeluarkan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, apabila kompensasi dianggap kurang seimbang dengan beban kerja, maka semangat kerja dapat menurun dan berdampak pada menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi yang baik bukan hanya meningkatkan kepuasan pekerja, tetapi juga menjadi pendorong utama bagi terciptanya produktivitas kerja yang lebih stabil dan berkelanjutan di lingkungan gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya *Tobacco*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yaitu penelitian oleh (Rachmawati *et al.*, 2023) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (Pada *et al.*, 2024) yang menyatakan kompensasi memiliki hubungan kuat dan positif dengan produktivitas karyawan; (Marshelina *et al.*, 2024) yang menemukan pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas

kerja; (Ilham Abdurahman *et al.*, 2024) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; serta (Ruchiyat Permata *et al.*, 2025) yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh Positif terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya Tobacco

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya Tobacco. Temuan ini diperkuat oleh distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja yang secara umum didominasi oleh kategori setuju dengan rata-rata persentase sebesar 58,75%. Secara rinci, mayoritas responden menilai bahwa kondisi fisik gudang telah cukup memadai, ditunjukkan oleh penilaian terhadap sirkulasi udara dan pencahayaan (53,3%), lingkungan kerja yang mampu memotivasi penyelesaian target (55,0%), suasana kerja yang menumbuhkan rasa bangga (60,0%), serta adanya arahan dan dukungan atasan yang jelas (66,7%). Selain itu, kondisi ini juga sejalan dengan distribusi jawaban pada variabel produktivitas kerja yang menunjukkan dominasi jawaban setuju dengan rata-rata sebesar 67,10%, yang tercermin dari kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meminimalkan kesalahan kerja, beradaptasi terhadap kendala operasional, serta menjaga ketelitian dalam bekerja. Secara keseluruhan, distribusi jawaban ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif telah mendukung terciptanya kinerja pekerja yang optimal. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan mendukung dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk faktor hygiene yang apabila terpenuhi dengan baik dapat mengurangi ketidaknyamanan kerja dan mendorong pekerja untuk bekerja secara lebih optimal (Herzberg, 1959). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja bukan hanya dipahami sebagai tempat fisik berlangsungnya aktivitas kerja, tetapi juga mencakup suasana kerja, hubungan antarpekerja, ketersediaan fasilitas, keamanan, serta kenyamanan yang dirasakan pekerja selama menjalankan tugas. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan konsentrasi, memperkecil risiko gangguan kerja, dan pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas pekerja secara keseluruhan.

Secara lebih mendalam, hasil temuan ini menunjukkan bahwa pada CV Al Jaya Raya Tobacco, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas operasional gudang tembakau menuntut pekerja untuk bekerja dalam kondisi yang cukup padat, terarah, dan penuh ketelitian. Berdasarkan indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini, yaitu kondisi fisik tempat kerja, kebersihan dan kerapian lingkungan, keamanan dan kenyamanan kerja, hubungan kerja antarpekerja serta atasan, dan dukungan fasilitas kerja, jawaban responden menunjukkan kecenderungan positif terhadap lingkungan kerja yang tersedia di perusahaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pekerja merasakan kondisi kerja yang cukup mendukung dalam melaksanakan aktivitas mereka sehari-hari. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan membantu pekerja melakukan penataan tembakau, menjaga kualitas penyimpanan, serta memperlancar proses distribusi tanpa mengalami banyak hambatan. Selain itu, suasana kerja yang nyaman juga membantu pekerja tetap fokus, tidak mudah lelah secara psikologis, dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan gudang yang bersifat rutin namun membutuhkan ketelitian tinggi. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya karena ruangan kurang nyaman, pencahayaan tidak memadai, atau hubungan kerja kurang harmonis, maka hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan semangat kerja pekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang baik bukan hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga menjadi faktor pendorong utama dalam

menjaga kestabilan produktivitas pekerja di gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya *Tobacco*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena mampu menciptakan kenyamanan dan mendukung kelancaran penyelesaian tugas. Selain itu, penelitian Mutiara (Gultom *et al.*, 2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Penelitian (Oktaviyanto *et al.*, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja bersama kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Anggawidia (Hibaturrahman *et al.*, 2025) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong efektivitas kerja dan meningkatkan produktivitas. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Berjian, 2025) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman, dan didukung hubungan sosial yang positif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja.

Beban kerja berpengaruh Positif terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya *Tobacco*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya *Tobacco*. Temuan ini diperkuat oleh distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja yang secara umum didominasi oleh kategori setuju dengan rata-rata persentase sebesar 62,98%. Secara rinci, mayoritas responden menilai bahwa target kerja masih berada dalam batas kemampuan (63,3%), pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu kompleks (68,3%), serta beban kerja relatif tidak selalu menuntut pekerjaan melampaui jam kerja wajar (53,3%). Namun demikian, terdapat pula tekanan kerja yang dirasakan pekerja, seperti adanya kritik atau teguran terkait ketepatan waktu (60,0%) serta kecenderungan mengerjakan tugas di luar deskripsi pekerjaan utama (70,0%). Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pekerja berada pada tingkat yang cukup dinamis, di mana sebagian aspek masih dalam batas wajar, namun sebagian lainnya berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Selain itu, distribusi jawaban pada variabel produktivitas kerja juga menunjukkan dominasi kategori setuju dengan rata-rata sebesar 67,10%, yang mencerminkan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai target, meminimalkan kesalahan, beradaptasi terhadap kendala, serta menjaga ketelitian kerja. Secara keseluruhan, distribusi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola dalam batas tertentu masih mampu mendorong produktivitas, namun jika tidak dikendalikan dengan baik berpotensi menurunkan kinerja pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima pekerja memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa beban kerja termasuk faktor hygiene yang apabila dikelola dengan tepat dapat mendukung kenyamanan kerja, tetapi jika terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan produktivitas. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, beban kerja tidak hanya dipahami sebagai banyaknya tugas yang harus diselesaikan, melainkan juga mencakup kesesuaian antara jumlah pekerjaan, waktu yang tersedia, kemampuan pekerja, dan tuntutan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang menjadi penting agar pekerja tetap mampu menjaga ritme kerja, mempertahankan kualitas hasil kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Secara lebih mendalam, hasil temuan ini menunjukkan bahwa pada CV Al Jaya Raya *Tobacco*, beban kerja menjadi faktor yang sangat menentukan karena aktivitas di gudang penyimpanan tembakau menuntut

pekerja untuk bekerja dalam volume pekerjaan yang cukup tinggi, terutama pada proses penerimaan, penataan, penyimpanan, hingga distribusi tembakau. Berdasarkan indikator beban kerja dalam penelitian ini, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dalam bekerja, dan standar pekerjaan, jawaban responden memperlihatkan bahwa beban kerja yang diterima pekerja berada pada tingkat yang dapat memengaruhi produktivitas mereka secara langsung. Jika beban kerja dianggap seimbang dan masih sesuai dengan kemampuan pekerja, maka hal tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih cepat, lebih terarah, dan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas. Namun, apabila beban kerja terlalu berat atau target kerja dirasakan terlalu tinggi, maka pekerja dapat mengalami kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya menurunkan konsentrasi, memperlambat penyelesaian pekerjaan, dan mengurangi produktivitas. Dalam konteks perusahaan, hasil ini menegaskan bahwa pembagian beban kerja yang tepat, penyesuaian target yang realistis, serta pengaturan waktu kerja yang baik sangat diperlukan agar pekerja tetap mampu mempertahankan kinerja yang optimal. Dengan demikian, beban kerja yang dikelola secara proporsional bukan hanya tidak membebani pekerja, tetapi justru dapat menjadi pendorong terciptanya produktivitas yang lebih stabil dan berkelanjutan di gudang penyimpanan CV Al Jaya Raya Tobacco.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian (Umboh & Christoffel Kojo, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Dian Kurniasari *et al.*, 2024) juga menemukan bahwa beban kerja berhubungan dengan produktivitas kerja dan perlu dikelola secara tepat agar tidak menurunkan kinerja. Selanjutnya, penelitian (Rachmawati *et al.*, 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Pancasasti, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas kerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Selain itu, penelitian (Karauwan *et al.*, 2024) juga menegaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan perubahan produktivitas pekerja dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada CV Al Jaya Raya Tobacco, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja gudang penyimpanan, yang menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor strategis yang perlu dikelola secara optimal oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja. Kompensasi yang sesuai dan memadai terbukti mampu mendorong pekerja untuk lebih produktif, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung menciptakan kondisi yang memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sementara beban kerja yang dikelola dengan tepat dan seimbang memastikan pekerja tetap mampu menjaga produktivitas tanpa mengalami kelelahan fisik maupun mental. Dengan demikian, pengelolaan yang baik terhadap sistem kompensasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengaturan beban kerja yang proporsional menjadi kunci dalam menjaga stabilitas dan peningkatan produktivitas pekerja di CV Al Jaya Raya Tobacco.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil, tepat waktu, dan seimbang dengan beban kerja melalui upah, insentif, dan bentuk penghargaan lainnya guna menjaga semangat dan produktivitas pekerja; menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan tertata, khususnya di area gudang penyimpanan tembakau, dengan memperbaiki kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan fasilitas kerja agar pekerja dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien; serta mengatur beban kerja secara proporsional melalui pembagian tugas yang merata, penyesuaian target yang realistis, dan pengawasan yang baik untuk mencegah kelelahan fisik maupun mental sehingga produktivitas tetap stabil dan meningkat. Secara teoritis, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperkaya kajian produktivitas pekerja dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja untuk hasil yang lebih komprehensif, menggunakan objek penelitian pada perusahaan dengan karakteristik berbeda guna memperluas generalisasi temuan, serta menerapkan metode analisis yang lebih mendalam atau beragam untuk menguji hubungan antarvariabel secara lebih luas sehingga dapat memperkuat landasan teori dan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas pekerja.

REFERENSI

- Adiatma, I., Wahyono, G. B., Akbar, M. T., & Kurniawan, M. Y. (2025). The Influence of Compensation on Employee Retention and Job Satisfaction as Mediating Variables in Generation Z. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 8(1), 359–368. <https://doi.org/10.38035/rj.v8i1.1887>
- Adijah, A., Idrus, M., & Ircham Hidayat, A. (2024). *Perencanaan Sdm Dan Pengembangan Karier Penulis: Editor*. <https://nobelpress.nobel.ac.id/>
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/Remik.V7i1.11997>
- Akhsay, M. (2024). The Effect Of Compensation And Job Satisfaction On Employee Work Productivity (At Pt. Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya). In *Journal Of Management, Economic, And Accounting* (Vol. 3, Number 1).
- Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494–4506. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1533>
- Amindrawati, T., Bodroastuti, T., & Ginanjar, R. (2025). Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 9(1), 74–87. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v9i1.10761>
- Analisis Kompensasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Relevansinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 13(2), 169. <https://doi.org/10.25157/Je.V13i2.21613>
- Anggawidia Wibaselppa, Muprihan Thaib, Bandarsyah, Reisa Dyasvaro Zulanda Putri, & Agustin Galalea Martha. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 11.
- Asrihani, I., Hadi, L., & Herry, I. (2012). *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan* (Vol. 20, Number 1).

[Http://Jurnal.Upnyk.Ac.Id/Index.Php/Jiab](http://Jurnal.Upnyk.Ac.Id/Index.Php/Jiab)

- Aulia Azizah, A., Anugrah Natalina, S., & Purnama Sariati, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Pada Industri Manufaktur The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Productivity: A Study In The Manufacturing Industry. *Journal Of Management And Sharia*. <https://Jurnalfebi.Uinkediri.Ac.Id/Index.Php/Muraqobah/>
- Burbar. (2021). The Impact Of Work Environment On Employees' Performance In Banking Sector In Palestine. . *International Business Research*, 85-99. <https://Doi.Org/10.5539/Ibr.V14n8p85>
- Berjian, V. (2025). Kepemimpinan Inklusif: Meningkatkan Keberagaman Dan Kinerja Organisasi Dalam Lingkup Pekerja". *Journal Iof Innovative Iand Icreativity*, 5(2), 6565–6575. <https://Www.Researchgate.Net/Publication/392657766>
- Dian Kurniasari, Zahera Mega Utama, & Norman Zainal. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Sumber Hurip. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2834–2847. <https://Doi.Org/10.47467/Elmal.V5i4.1686>
- Dijirimu, Tombolotutu, & Yunus Sading. (2020). Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Di Asean Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing. *Kajian Ekonomi & Keuangan*, 4(3), 195-215. <https://Doi.Org/10.31685/Kek.V4i3.665>
- Diya Ayu Frantika, S., Efendi, A., & Muhammadiyah Kalimantan Timur, U. (2025). *Analisis Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Generasi Z*. <https://Jurnal.Stie.Asia.Ac.Id/Index.Php/Jubis>
- Elyana, I., Nelfianti, F., Suardhita, N., Karlina, E., & Firman, M. K. (2025). Analisis Faktor Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1879–1888. <https://Doi.Org/10.34127/Jrlab.V14i2.1545>
- Febriani, & Dewi. (2018). *Teori Dan Praktis: Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Malang: Universitas Brawijaya Press. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Mtqfdwaaqbaj>
- Ferry Siswadhi, & Yelnim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8. <https://Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.V8i8.13398>
- Ghozali. (2017). *Metodologi Penelitian*. Salemba Empat. <https://Onesearch.Id/Record/Ios3605.Slim>
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi Ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. Badan Penerbait - Undip. <https://Doi.Org/979-704-015-1>
- Gultom, E., Nasution, Z., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Rantauprapat, U. L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Variable Intervening Kompetensi Pada Karyawan Ksp Sumber Mutiara. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(2), 1668–1684.
- Guntur, G. (2019). A Conceptual Framework For Qualitative Research: A Literature Studies. *Capture : Jurnal Seni Media Rekam*, 10(2), 91–106. <https://Doi.Org/10.33153/Capture.V10i2.2447>
- Hasanah, H. H., Afi,), Slamet, R., & Fitria Mustapita, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Industri Manufaktur (Studi Pada Karyawan Pt. Daimatu Industri Indonesia). *E – Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 14. <http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm>
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://Inlislite.Uin>

Suska.Ac.Id/Opac/Detail-Opac?Id=33733

- Heru Hermawan, Raully Sijabat, & M. Fadjar Darmaputra. (2024). The Influence Of Compensation, Workload And Working Environment On Employee Work Productivity At Pt Hanchen Industrial Indonesia. *Kajian Ekonomi Dan Akuntansi Terapan*, 1(2), 38–48. <https://doi.org/10.61132/Keat.V1i2.91>
- Hermaningsih, & Purwanti. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i3.2734>
- Herzberg, F. (1959). The Motivation To Work. New York: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.7202/1022040ar>
- Hidayah, F. N., Tri, D., Wardoyo, W., Surabaya, U. N., & Surabaya, I. (2024). Volume 12 Nomor 1 Halaman 43-58 *Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Work Motivation Dan Digital Culture Terhadap Work Productivity Melalui Work Engagement..* <https://doi.org/10.26740/Jim.V12n1.P43-58>
- Hibaturrahman, M. H., Dharma, R., Wahyuni, R., Artikel, I., Kerja, K., Kerja, L., Pegawai, K., & Kerja, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar. *Interdisciplinary Journal Of Computer Science, Business Economics, And Education Studies (Icesb)*, 2(1), 58–65.
- Huda, J. A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Financial And Non-Financial Compensation On Employee Productivity. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(5), 281–293. <https://doi.org/10.60079/Ajeb.V2i5.383>
- Ilham Abdurahman Azis, Indra Fajar Alamsyah, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 4(2), 936–943. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V4i2.13175>
- Ilmi, M., Ariani, L., & Listin Quarta, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan Bapas Kelas 1 Banjarmasin. (1). <https://doi.org/10.47134/Pjp.V1i4.29>
- Indri Anggraini, Saskia, & Indra Syafii. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pdam Tirtanadi Medan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, Vol. 3(No. 5), 2723–6595. <https://doi.org/10.59141/Jiss.V3i05.586>
- Ita Rahmawati, L. S. N. C. (2020). *Karakteristik Individu Dan Ingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar, Ed.). Lppm Universitas Kh. A. Wahab Habullah.
- Jannah, R., Kurniawan, D., Ciledug Raya, J., Jakarta Selatan, K., & Khusus, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Area Jakarta Barat. 2(3). <https://doi.org/10.61132/Jieap.V2i3.1530>
- Kamaliyah Khalidah Management, N., Kamaliyah Khalidah, N., & Nugroho Adi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 01(2), 126–135. <https://doi.org/10.21776/jki>
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., Lumantow, R. Y., Kerja, P. E., Kerja, B., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, P., Pada, P., Pengelola, B., Dan, P., Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 12(01), 452.
- Khotimah, K., & Jufriyanto, M. (2025). Analisis Beban Kerja Karyawan Untuk Menentukan Jumlah Pekerja Yang Optimal Menggunakan Metode Workload Analysis (Wla) Dan Full Time Equivalent (Fte) Workload Analysis To Determine The Optimal Number Of Employees Using Workload Analysis (Wla) And Full Time

- Equivalent (Fte). Journal Of Information Technology And Computer Science (Intecom), 8(5).*
- Komaruddin. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
<https://Repository.Stiesultanagung.Ac.Id/Id/Eprint/485/1/%283%29%20fullbook%20teori%20manajemen%20sdm.Pdf>
- Kosasih, H. (2023). The Influence Of Compensation Towards Employee Productivity At Pt. Citra Jaya Nusantara Pekanbaru. *International Journal Of Health, Economics, And Social Sciences (Ijhess)*, 5(3), 328–331. <https://doi.org/10.56338/Ijhess.V5i3.3935>
- Khusniati Rofiah. (2021). *Produktivitas Ekonomi Perempuan Dalam Kajian Islam Dan Gender* (Tanzilulloh Ilham M, Ed.). Q-Media.
https://Repository.Iainponorogo.Ac.Id/1284/1/Buku%20ekonomi%20perempuan_Ok%20-%20khusniati%20rofia.Pdf
- Mandansari, D. K., Ratnawati, H., Putranti, D., Pawiyatan Luhur Bendan, J., & Semarang, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Reduction Job Stres Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business Finance And Economic (Jbfe)*, 5(1). <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Marshelina, R., Syaifulloh, M., Jalan, A., Diponegoro, P., Km, N., & Wanasari, K. (2024). Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja Surya Toserba Ciledug Kab. Cirebon. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 1221–1232.
- Merlinda Hafzari, M., Karyawan, K., Daya Manusia, S., & Literatur, T. (2024). *Jebital: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital Kompensasi Sebagai Penggerak Utama Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://jurnal.rumahjurnalmandalika.com/index.php/jebital/article/view/28>
- Muayyad, & Gawi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 75-98.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Muji Subagyo, J., Widyo Prasetyo, D., & Wasis, W. (2023). The Influence Of Work Experience On Work Productivity With Job Satisfaction As Mediator. *International Journal Of Management Science And Application*, 2(2), 61–75. <https://doi.org/10.58291/Ijmsa.V2i2.151>
- Mutiara, I., Oktafiyanda, E., Adiwangsa, U., Sakti, S., & Kerinci, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh* (Vol. 5).
- Nabila Anedya Finatasya, Lita Aliyyusia, Latifah Ayu Tiarani, Roy Ade Melandry, & Aulia Rahmah Anwar. (2024). Pengaruh Environment Dan Kepuasan Pelanggan Pada Implementasi Iso 14000 Di Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 3(1), 103–118.
<https://doi.org/10.61132/Jepi.V3i1.1069>
- Nisa Trisna Natania. (2025). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan Pt X Semarang. *Antigen: Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi*, 3(1), 42–52.
<https://doi.org/10.57213/Antigen.V3i1.542>
- Nugraha. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
<https://books.google.com/books?id=Pzzzeaaaqba>
- Nur Amalia, R., Setia Dianingati, R., & Annisaa, E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal Of Research In Pharmacy Accepted: 4 Mei*, 2(1). <https://doi.org/10.14710/Genres.V2i1.12271>
- Oktaviyanto, S. A., Purusa, N. A., Haziroh, A. L., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel Ac Mobil Di

- Semarang). *Economics And Digital Business Review*, 5(2), 721–735. <https://bit.ly/44psivd>
- Pada, S., Badan, P., Keuangan, P., Pendapatan, D., & Bpkpd, D. (2024). Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Kabupaten Pamekasan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(2).
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Implementasi Strategi Peningkatan Produktifitas Karyawan Dengan Kompetensi Dan Recruitment Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Ahs. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(02), 136–151. <https://doi.org/10.47080/jmb.V5i02.2806>
- Pasianus, & Kana. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pengguna Bisnis. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 197-216. <https://doi.org/10.35917/Cb.V2i2.260>
- Pelengkahu, Y., Wiradendi Wolor, C., Studi Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi, P., Negeri Jakarta, U., & Ekonomi, F. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Xyz*. <https://jpiion.org/index.php/jpi495situswebjurnal>:<https://jpiion.org/index.php/jpi>
- Piter Tiong. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktik* (Anwar Syaiful, Ed.). Cv Budi Utama. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Msdm_Teori.html?id=Wgpmeqaaqbaj
- Pramiyati, T. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Jurnal Simetris*, 8. <https://doi.org/10.24176/Simet.V8i2.1574>
- Purba, N. D. (2025). *Analisis Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi Di Era Globalisasi*. 2(3), 115–123. <https://doi.org/10.61722/jrme.V2i3.4398>
- Rachmawati, N. K., Depy Muhamad Pauzy, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pr. Makmur. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 168–177. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.V1i4.1265>
- Rambe, D. N., & Nawawi, Z. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 90-95. <https://doi.org/10.31004/jptam.V7i3.12086>
- Renggo Geni, R., Anisah, A., Jasrial, J., & Ayu Ningrum, T. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Family Education*, 4(1), 65–70. <https://doi.org/10.24036/jfe.V4i1.159>
- Riskiyan Manulang, F., Sulaeman, M., & Rahmiati, Dan. (2022). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja*. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/5194235>
- Rogaya, N., Sari, E., Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Syariah Indo Global Mandiri, S., & Al-Lathifiyyah Palembang, S. (2025). *The Impact Of Job Satisfaction On Employee Retention And Productivity In Companies*. 1(1). <https://doi.org/10.36908/dividen.V1i1.1511>
- Rohmah, N., Purwanto, A., & Tannady, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Human Resource Development*, 4(2), 77–89.
- Rostini, R., Asmar, A., & Muhammad, A. F. (2025). Implementation Of Work-Life Balance To Enhance Employee Productivity. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1693–1704. <https://doi.org/10.37641/jimkes.V13i3.3213>

- Rosyidah, Y., & Umam, M. R. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(2), 254–265. <https://doi.org/10.32493/jee.v7i2.48065>
- Ruchiyat Permata, L., Manafe, H. A., Seran, P., Sia Niha, S., & Perseveranda, M. E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Kupang, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 6(1), 17–32.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado The Effect Of Training And Compensation On Employee Work Productivity At Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Manado Branch. *Pengaruh Pelatihan Dan...* 3783 *Jurnal Emba*, 6(4), 3783–3792. <https://doi.org/10.35794/Emba.6.4.2018.21904>
- Sadewo, & Surachman. (2021). The Influence Of Working Environment To Employee Performance Mediated By Work Motivation. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 2147-4478. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.v15i2>
- Saleh, Z. M., & Farhan, M. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. 132–142. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i2.593>
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Vol.8. <https://doi.org/10.35722/japb>
- Saputra. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 68-77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. <https://kios-perpustakaan.jakarta.go.id/catalogue/detail/127623?>
- Setiawan, D. P. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten - Jawa Tengah - Indonesia*. Yogyakarta: Manajemen Fakultas Ekonomi Uny. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/43245>
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://ailis.lib.unair.ac.id/opac/detail-opac?id=3e9498a0bc06c60b3a06ae5a7cf5151d23958f2f&>
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://opac.ut.ac.id/detail-opac?id=37431>
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Ppiman Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Sorongon, F. A., & Yulandari, S. (2020). *Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Work Environment And Job Satisfaction Impact On Employees Work Productivity* (Vol. 7, Number 3). <https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i3.358>
- Sriningsih, & Hatidja. (2018). Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18-24. <https://doi.org/10.35799/jis.18.1.2018.19396>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Edisi 2, Cetakan Ke-1). Bandung: Alfabeta. <https://opac-library.unhas.ac.id/opac/detail-opac?id=38499>

- Suliantoro. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta*. <https://doi.org/10.54131/jbma.V8i1.118>
- Suprihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan*. 1. <http://jurnal.jomparnd.com/index.php/jk>
- Taufik, N., Supriadi, A., Ardiani, G. T., & Komarlina, D. H. L. (2025). Enhancing Worker Productivity Through The S-O-R Theory In Human Resource Management. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal Of Theory And Applied Management*, 18(1), 115–135. <https://doi.org/10.20473/jmtt.V18i1.63886>
- Umbah, F. C. C., & Christoffel Kojo, D. L. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Lppm Bidang ...*, 8(2), 38–50. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/53795%0ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/download/53795/45354>
- Wakhyuni, E. (2024). The Effect Of Workload, Work Relationships, And Work Facilities On Employee Productivity At Pt Jne Medan Main Branch Risnaini 1). *Journal Of Research In Social Science And Humanities*, 5(2). <https://doi.org/10.47679/jrssh.V5i2.288>
- Waluyo, E., & Septian, A. (2024). Analisis Data Sample Menggunakan Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Uji Anova Dan Uji T. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis)*, 775–785. <https://j-economics.my.id/index.php/home/article/download/186/220>
- Waskito, M., Maelani, D., & Kartini, I. (2021). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Trimuri Karya Cipta* (Vol. 4, Number 1). Doi: [10.34005/Kinerja.V3i02.1519](https://doi.org/10.34005/Kinerja.V3i02.1519)
- Widyastuti, L., Dwi Pramono, T., & Widyastuti Politeknik Negeri Bandung, L. (2023). Analisis Beban Kerja Mental Pada Pekerja Kantor Menggunakan Metode Nasa Tlx. *Applied Business And Administration Journal (Abaj)*, 2(3), 33–47. <https://doi.org/10.62201/Abaj.V3i02.348>
- Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 3(1), 150–157. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V3i1.28474>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja Dan Hubungannya Dengan Motivasi, Upah Dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *Jpeka: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.V6n2.P149-160>
- Yusuf, L. D., & Astuti, Y. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 106–120. <https://doi.org/10.55606/jupsim.V1i3.665>
- Zainuddin. (2020). *Metodologi Penelitian Keafarmasian Edisi 2*. Surabaya: Airlangga University Press. Isbn: 978-602-7924-61-1