

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi digital 5.0, Sumber Daya Manusia sangat penting untuk semua hal, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena manusia berfungsi sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya lain di perusahaan. Dalam hal ini, generasi muda Indonesia adalah bagian dari masyarakat yang akan melaksanakan roadmap tersebut. Mereka harus mempersiapkan diri untuk menghadapi Era digital 5.0 di Indonesia dengan memanfaatkan SDM. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah salah satu modal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia saat ini semakin berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, banyak perusahaan menyadari bahwa elemen manusia dalam sebuah perusahaan dapat memberikan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat menjadi sangat sensitif bagi kelangsungan organisasi dan kinerja secara berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan bukan hanya sebuah konsep, tetapi juga strategi yang mempertimbangkan kebutuhan dan harapan karyawan sambil mencapai tujuan bisnis (Wahdiniawati, et al., 2024). Organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing pasarnya dengan menerapkan manajemen SDM yang efektif. Manajemen SDM yang responsif juga dapat mengurangi biaya pelatihan dan perekrutan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kebahagiaan

karyawan, dan mengurangi tingkat turnover karyawan (Muktamar, et al., 2024). Pemahaman yang mendalam mengenai dinamika ini dapat mendukung perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efisien dan berkelanjutan (Wahdiniawati, et al., 2024). Manajemen SDM yang berkelanjutan mengandung pendekatan menyeluruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sebagai karyawan adalah menentukan kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada produktivitas kerja karyawannya (Darmasari, 2022).

Produktivitas kerja karyawan adalah elemen krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi (Perkasa, et al., 2022). Jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka produktivitas merupakan salah satu elemen yang harus dimilikinya. Menurut Sunarsi (2018), produktivitas kerja adalah hasil dan input yang dihasilkan oleh individu atau perusahaan terkait dengan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna meraih tujuan organisasi yang telah ditentukan, karena semakin produktif karyawan yang dimiliki, maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan (Perkasa, et al., 2022).

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu memiliki karyawan yang mau berkontribusi pada tugas yang bersifat sukarela di luar deskripsi pekerjaan dan tidak diatur dalam struktur organisasi. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan sosial untuk berkolaborasi dengan orang lain dan mempunyai karakter yang kokoh untuk mempertahankan kelompok

kerjanya, memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam usaha tim untuk mencapai tujuan kelompok yang tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa sama-sama merugikan. Perilaku karyawan ini sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Lestari, et al., (2021) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilaksanakan di luar tugas utama dan tidak berhubungan langsung atau secara eksplisit seperti sistem pemberian apresiasi. Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB adalah alat manajerial yang bernilai untuk organisasi, memiliki dampak positif terhadap kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan baik (Chiaburu, et al., 2015). Perilaku OCB ini telah menjadi kebiasaan karyawan, yang melakukan pekerjaan di luar kewajiban tugas utama dan mengalokasikan waktunya untuk bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat dan baik.

Produktivitas kerja yang baik dapat terwujud jika dalam melaksanakan tugasnya karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (Lestary dan Ichsan, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Sugiono, dan Sardanto (2024) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lanjut penelitian yang dilakukan oleh Polopadang, Sendow, dan Tielung (2024) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian

penelitian yang dilakukan oleh Rizqi, Meilina, dan Soedjoko (2023) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan beberapa penelitian yang dilakukan dalam tahun-tahun terakhir menunjukkan jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara konsisten menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh negatif antara OCB terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tindakan sukarela yang diambil oleh karyawan di luar tanggung jawab formal mereka, seperti membantu rekan kerja atau menunjukkan inisiatif untuk kepentingan organisasi, dapat membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Temuan ini memperkuat peran penting *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Tidak hanya *Organizational Citizenship Behavior* yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tetapi juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lokasi di mana karyawan menghabiskan sebagian waktu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan beristirahat sejenak dari kegiatan bekerja. Lingkungan kerja perlu diperhatikan secara maksimal demi kesuksesan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Menurut Ariansah dan Wahyuningsih (2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang bisa mempengaruhi baik secara

langsung maupun tidak langsung seorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitas. Menurut Puspitaningrum Dan Sudarsi (2024), lingkungan kerja melibatkan semua peralatan, materi, metode kerja, serta pengaturan yang dihadapi oleh individu saat bekerja, baik secara individu maupun dalam konteks kelompok.

Jika di dalam suatu perusahaan lingkungan kerjanya dapat dikatakan sehat atau baik, maka hal itu akan membuat para karyawannya merasa nyaman dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fau dan Buulolo (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Puspitaningrum Dan Sudarsi (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ariansah dan Wahyuningsih (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain faktor *Organizational Citizenship Behavior* dan lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi. Kebijakan kompensasi yang berkelanjutan telah menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan (Masnah, 2023). Salah satu bentuk motivasi adalah pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan, serta bonus bagi karyawan yang berprestasi (Sukmawati, 2023). Kebijakan ini memberikan

penghargaan dan pengakuan, yang berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja mereka. Pimpinan harus memberikan insentif kepada karyawan dalam bentuk gaji untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi haruslah adil dan pantas untuk seorang karyawan (Masnah, 2023). Karyawan yang merasa dihargai serta memperoleh kompensasi yang adil cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, memberikan kontribusi yang lebih aktif, dan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Manda dkk, 2024). Kompensasi adalah isu yang sangat penting, karena dengan ada kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan baru suatu perusahaan.

Kompensasi yang adil dan bersaing memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Marina (2024) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Masnah, Sukmawati, dan Anwar (2023) mengemukakan bahwa kebijakan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam beberapa tahun terakhir, berbagai penelitian telah meneliti hubungan antara kebijakan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan dan hasil tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya dampak negatif dari kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa kebijakan kompensasi berdampak secara

signifikan dan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian imbalan yang adil dan kompetitif, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan dan pengelolaan kebijakan kompensasi yang efektif di lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja dapat terjadi di dalam salah satu jasa layanan katering dan aqiqah. Aqiqah merupakan sunnah muakkad, yaitu sunnah yang harus diutamakan. Tradisi ini melibatkan penyembelihan hewan, seperti kambing atau domba, yang kemudian dagingnya dibagikan kepada keluarga, tetangga, dan masyarakat sekitar, termasuk yang membutuhkan. Dalam hal ini, industri katering atau jasa penyediaan makanan semakin berkembang pesat dalam masyarakat modern. Jasa katering menjadi kemudahan bagi masyarakat dalam penyediaan makanan untuk berbagai acara. Layanan ini sangat membantu konsumen dalam menghemat waktu dan tenaga, karena seluruh kebutuhan penyajian makanan sudah disiapkan oleh pihak katering. Dalam beberapa tahun terakhir, jasa aqiqah dan katering telah menjadi solusi sangat mudah bagi orang tua yang ingin melaksanakan aqiqah tanpa harus repot mengurus semua proses penyembelihan, pengolahan, dan distribusi makanan sendiri.

CV. Bariklana Catering dan Aqiqah merupakan perusahaan yang bergerak di industri pangan yang telah beroperasi sejak tahun 2017. CV.

Bariklana Catering dan Aqiqah memiliki beberapa cabang yang tersebar di beberapa kota, mulai dari Pekalongan, Semarang, Batang, Comal, Pemalang, Tegal sampai Brebes. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa layanan penyediaan makanan dan paket aqiqah, yang mana menjadi jawaban atas kebutuhan masyarakat ketika menginginkan jasa paket aqiqah berkualitas, profesional, dan sesuai dengan nilai-nilai Islami. Maka, kesuksesan jasa layanan ini bergantung pada produktivitas kerja karyawan didalamnya. Produktivitas kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai-nilai dari perusahaan, yakni TOP (Totalitas, Optimis, Peduli). Beberapa usaha perusahaan dalam menjaga produktivitas kerja karyawannya dengan cara memperhatikan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan observasi pendahuluan, jumlah karyawan yang ada di dalam CV. Bariklana Catering dan Aqiqah sebanyak 107 orang yang terbagi menjadi beberapa divisi, yakni divisi pemasaran, operasional, logistik, pengadaan hewan, produksi dan pengantaran. Dari berbagai divisi yang ada di dalam CV. Bariklana Catering dan Aqiqah terdapat data pencapaian kinerja tahunan yang bersumber dari arsip divisi pemasaran dan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Target penjualan pesanan CV. Bariklana Catering dan Aqiqah
Tahun 2022-2024**

Tahun	Target	Capaian	Persentase
2022	14,8 M	13,4 M	90,5%
2023	17,6 M	16,7 M	94,9%
2024	21,4 M	20,9 M	97,7%

(Sumber : Arsip pemasaran CV. Bariklana Catering dan Aqiqah)

Berdasarkan data Tabel 1.1, dalam 3 tahun terakhir penjualan pesanan terjadi peningkatan per tahun nya. Peningkatan pada tahun 2022 ke 2023 sebesar 4,3%, sedangkan peningkatan pada tahun 2023 ke 2024 hanya sebesar 2,7%, yang berarti pada tahun 2023 ke 2024 mengalami penurunan dari segi penjualan pesanan dibanding persentase pada tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mencapai target yang optimal, yang salah satunya dapat dipengaruhi oleh faktor produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan indikator krusial yang mencerminkan sejauh mana karyawan mampu berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Darmasari (2022), produktivitas kerja mencakup keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan keterlibatan, perencanaan, dan usaha yang maksimal.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan CV. Bariklana Catering dan Aqiqah (Januari – Desember 2024)

Bulan	Hadir (Hari/ Orang)	Izin (Hari/ Orang)	Sakit (Hari/ Orang)	Alpha (Hari/ Orang)	Persentase Kehadiran (%)
Januari	2.656	68	43	15	95,47%
Februari	2.631	75	51	25	94,57%
Maret	2.672	53	45	12	96,05%
April	2.636	60	68	18	94,75%
Mei	2.657	65	40	20	95,51%
Juni	2.639	72	55	16	94,86%
Juli	2.658	60	38	26	95,54%
Agustus	2.658	68	42	14	95,54%
September	2.679	55	36	12	96,30%
Oktober	2.653	70	41	18	95,36%
November	2.652	69	38	23	95,33%
Desember	2.645	75	50	12	95,08%

(Sumber : Arsip Manajemen CV. Bariklana Catering dan Aqiqah Tahun 2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, tingkat kehadiran karyawan CV. Bariklana Catering dan Aqiqah selama periode Januari–Desember 2024 berada pada kisaran 94,57% hingga 96,3%. Meskipun persentase tersebut relatif tinggi, terdapat fluktuasi yang menunjukkan ketidakkonsistenan tingkat kehadiran sepanjang tahun. Bulan dengan persentase kehadiran terendah terjadi pada Februari sebesar 94,57%, sedangkan yang tertinggi pada September sebesar 96,3%. Fluktuasi kehadiran ini disebabkan oleh variasi jumlah ketidakhadiran karena izin, sakit, dan alpha. Misalnya, pada bulan April tercatat 68 hari ketidakhadiran karena sakit, jumlah tertinggi dibanding bulan lainnya. Selain itu, jumlah alpha tertinggi terjadi pada bulan Juli dengan 26 hari tanpa keterangan. Tingginya angka izin, sakit, dan alpha pada bulan-bulan tertentu berpotensi memengaruhi kelancaran operasional dan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk menilai produktivitas kerja di dalam perusahaan, terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan yaitu: produktivitas yang diukur berdasarkan nilai dan produktivitas yang diukur dari efisiensi penggunaan karyawan sebagai tenaga kerja (Perkasa, dkk, 2022). Produktivitas dapat dinyatakan tinggi atau baik jika perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien, serta memiliki tingkat keterlibatan dan perencanaan karyawan yang optimal. Di sisi lain, produktivitas dikatakan sedang jika perusahaan mampu mencapai sebagian besar target, namun masih terdapat beberapa kendala dalam proses kerja atau penggunaan sumber daya yang belum optimal. Sedangkan, produktivitas dikategorikan rendah jika

perusahaan seringkali gagal mencapai target, memiliki kualitas hasil yang kurang memadai, dan mengalami ketidakmampuan dalam penggunaan sumber daya.

Kemudian dari hasil pengamatan berbagai divisi tersebut peneliti melihat sejumlah perilaku yang kurang mendukung kerja sama dan tanggung jawab tambahan di luar tugas formal. Selain itu ada karyawan yang kurang mampu berkolaborasi dengan rekan kerjanya, terutama dalam menyelesaikan tugas secara bersama-sama. Lebih lanjut, muncul kesalahpahaman antar divisi, khususnya antara divisi pemasaran, produksi dan logistik, yang mengakibatkan ketidakakuratan dalam pengelolaan pesanan dan bahan baku. Seperti bahan baku yang seharusnya dikirim ke divisi produksi harus akurat dan tidak mengalami kesalahan, dengan adanya kesalahpahaman itu menyebabkan ketidaksesuaian dengan sistem yang telah ditetapkan, sehingga berdampak pada efisiensi dan koordinasi dalam proses operasionalnya. Terlihat dari kesesuaian kuantitas barang yang dikirim dengan sistemnya seperti dibawah ini.

Tabel 1. 3 Kesesuaian Kuantitas Barang yang Dikirim dengan Sistem di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah Periode Januari 2025

Pekan	Capaian	Target	Akumulasi
Minggu 1	71%	100%	71%
Minggu 2	100%	100%	86%
Minggu 3	100%	100%	90%
Minggu 4	86%	100%	89%

(Sumber : Arsip logistik CV. Bariklana Catering dan Aqiqah)

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukkan data mengenai kesesuaian kuantitas barang yang dikirim dengan sistem selama periode Januari 2025. Tabel tersebut membandingkan antara capaian, target, dan akumulasi persentase kesesuaian pengiriman barang setiap minggu. Pada minggu pertama, capaian kesesuaian pengiriman barang hanya mencapai 71% dari target yang seharusnya 100%, yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pengiriman bahan baku. Hal ini disebabkan oleh kesalahan dalam proses input data oleh divisi pemasaran, khususnya pada hari Senin dan Rabu, sehingga bahan baku yang diterima oleh divisi produksi tidak sesuai dengan kebutuhan yang seharusnya. Akibatnya, alur kerja di bagian produksi mengalami gangguan. Selain itu, pada minggu keempat capaian kesesuaian kembali menurun menjadi 86%. Penurunan ini disebabkan oleh masalah dalam pengiriman barang, di mana barang yang dikirim tidak sesuai dengan permintaan atau rencana dari divisi produksi. Penyebab utamanya adalah minimnya komunikasi dan koordinasi antara divisi logistik dan produksi, sehingga informasi mengenai kelebihan atau kekurangan bahan baku tidak dilaporkan secara akurat. Tidak hanya itu, masih terdapat karyawan yang menunjukkan etika kerja yang kurang memuaskan, seperti mengabaikan SOP, tidak menjalankan prosedur pekerjaan dengan baik, dan mengabaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Perilaku-perilaku ini mencerminkan rendahnya sikap sukarela (*voluntary behavior*) dan kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi, yang menjadi inti dari *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain *Organizational Citizenship Behavior*, faktor produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalamnya. Dalam sebuah kondisi lingkungan kerja tentu hal yang menjadi sebuah pertimbangan adalah jarak antara divisi satu dengan yang lainnya. Divisi pemasaran yang berfokus dalam penjualan yang berlokasi di pusat kota yang strategis. Divisi gudang dan produksi yang mempunyai lokasi berbeda menjadi adanya jarak tempuh saat pengantaran bahan baku pesanan. Sementara itu, bagian pengadaan hewan yang berlokasi di pedesaan yang jauh dari pemukiman untuk menghindari bau dari kotoran dan menjaga kenyamanan hewan. Dalam hal ini, jarak antara divisi menjadi penghambat produktivitas karena memerlukan waktu tempuh untuk berkoordinasi dengan bagian lainnya dan berpotensi meningkatnya biaya operasional. Selain itu ketersediaan ruang penyimpanan yang memadai di logistik merupakan hal penting untuk kelancaran dan keefisienan kerja. Namun, bagian logistik mempunyai ruang penyimpanan yang kurang memadai dan sering kali bahan baku ditata ulang agar dapat tersimpan di dalam ruangan tersebut. Ruang penyimpanan yang terbatas juga dapat mempengaruhi fleksibilitas perusahaan pada saat permintaan pasar yang meningkat, karena keterbatasan ruang menghalangi kemampuan untuk menyimpan stok tambahan.

Kemudian terkait kebijakan kompensasi yang menjadi salah satu fenomena yang ada di dalam CV. Bariklana seperti pemberian *reward* masih belum merata. Sebagai contoh apabila divisi pemasaran berhasil meraih atau melebihi target pesanan, divisi tersebut akan mendapatkan penghargaan berupa

insentif tambahan dalam gaji. Di sisi lain, divisi lain tidak mendapatkan insentif tersebut, meskipun jumlah pesanan yang dihasilkan oleh divisi pemasaran mengalami peningkatan. Bonus yang diberikan perusahaan juga dianggap tidak mencukupi dan tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalani oleh karyawan. Selain itu, bentuk kompensasi non-finansial seperti fasilitas kendaraan dan bantuan biaya operasional juga masih minim diberikan oleh perusahaan. Padahal, kompensasi non-finansial ini berfungsi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Selain itu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sistem kompensasi yang diterapkan juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Salah satu contoh nyata adalah kebijakan pemotongan gaji sebagai sanksi bagi karyawan yang terlambat. Perusahaan menerapkan aturan ketat terkait kedisiplinan, di mana keterlambatan sedikit saja dapat berakibat pada pemotongan gaji dan surat teguran tanpa adanya toleransi atau perhitungan atas kondisi karyawan. Kebijakan seperti ini menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Jika perusahaan tidak segera memperbaiki sistem komunikasi dan keterbukaan dalam kebijakan kompensasi, maka dampaknya dapat berupa ketidakpercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan, yang pada akhirnya mempengaruhi semangat serta motivasi kerja mereka.

Berdasarkan hal tersebut, *organizational citizenship behavior*, lingkungan kerja, dan kebijakan kompensasi menjadikan fenomena permasalahan produktivitas kerja karyawan pada CV. Bariklana catering dan

aqiqah. oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam dengan judul **“PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS CV. BARIKLANA CATERING DAN AQIQAH)”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah?
3. Apakah ada pengaruh kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah?
4. Apakah ada pengaruh *organizational citizenship behavior*, lingkungan kerja, dan kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, lingkungan kerja, dan kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Bariklana Catering dan Aqiqah.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini membantu peneliti dalam menyelesaikan studi sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Selain itu, diharapkan dapat memperkaya wawasan dan informasi baru terkait manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya mengenai *organizational citizenship behavior*, lingkungan kerja, kebijakan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan SDM yang lebih efektif, terutama dalam peningkatan *organizational citizenship behavior*, lingkungan kerja, kebijakan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan dan menjadi gagasan penelitian baru yang berpusat pada pengembangan manajemen SDM yang efektif dan inovatif.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan tentang manajemen SDM dalam perusahaan, terutama yang menekankan peningkatan *organizational citizenship behavior*, lingkungan kerja, kebijakan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian pada masa yang akan datang.