

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi sangat berpengaruh pada perkembangan dunia secara keseluruhan. Tidak hanya berpengaruh pada perkembangan teknologi dan persaingan inovasi, globalisasi juga berdampak langsung pada kompetisi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai aspek. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan globalisasi tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas dan daya saing SDM melalui peningkatan Produktivitas kerja Karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki perusahaan merupakan kekuatan yang harus dipertahankan demi kemajuan perusahaan.

Teh merupakan salah satu minuman yang sangat populer dikonsumsi di banyak negara. Teh menjadikan sebagai salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Dalam pengolahan teh di Indonesia memiliki beragam teknik untuk pengolahan dan nama yang diberikan atas hasil sebuah produksi pengolahan teh. Di Indonesia sendiri perusahaan pengolah teh memiliki ciri , rasa , dan aroma khas atas teh yang dihasilkan.

Di pekalongan sendiri ada beberapa pabrik pengolahan teh salah satunya CV Air Wangi Indonesia sebagai salah satu perusahaan pengolahan teh ternama di Jawa Tengah khususnya kota Pekalongan. Sejauh ini penelitian terkait produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut belum banyak

dilakukan, terlebih lagi pada bagian pengolahan teh di unit produksi pagilaran. SDM pada proses pengolahan teh harus memahami bahwa salah satu tujuan perusahaan adalah untuk menghasilkan produk teh yang berkualitas sesuai dengan permintaan dan perkembangan pasar, sehingga mereka harus bekerja sesuai prosedur yang benar untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Dari data yang diperoleh dari CV Air Wangi Indonesia pada bulan September berhasil memproduksi sebanyak 3.062 bungkus teh kemudian pada bulan oktober produksi teh menurun menjadi 3.053 kemudian pada bulan November mengalami menurun kembali menjadi 3.039 bungkus teh. Hal ini ditunjukkan dengan tabel dibawah ini

Tabel 1.1 Produksi di CV Air Wangi Indonesia

No	NAMA	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER
1	NUR INTISAH	110	124	138
2	MARDIYAH	126	115	80
3	MASLIHA	152	159	161
4	PARIYAH	63	59	79
5	LUFIYAH	184	189	183
6	CASRIYAH	161	112	136
7	SAROPAH	161	158	149
8	MAHINA	143	159	146
9	HARNINGSIH	108	126	121
10	NUR HIDAYAH	122	118	119
11	SIAMAH	204	191	212
12	SRI ATUN	129	124	133
13	NUR KHASANAH	165	150	189
14	DAYONAH	128	128	137
15	IDA	151	143	159
16	ARISAH	136	137	134
17	WINARTI	149	153	152
18	YURO	147	150	150
19	SITI SEMI	139	169	154
20	MONAH	120	119	91
21	FATONAH	152	143	129
22	NINA	112	113	101

No	NAMA	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER
	JUMLAH	3062	3039	3053

Sumber: CV Air Wangi Indonesia 2022

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa produksi di CV Air Wangi Indonesia mengalami penurunan produktivitas dalam 3 bulan terakhir hal ini terjadi karena Lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan , kurangnya motivasi yang dimiliki dan diberikan terhadap pekerjaanya, pemberian kompensasi yang masih belum sesuai atas hasil kerja yang dilakukan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang akan menunjang produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik, Sehingga setiap karyawan dapat

menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan sebuah (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan wilayah (Riyanto, 2019). Menurut Haryati (2018) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.

Baiti (2021) Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Tabel 1. 2 Daftar Fasilitas Yang ada Di CV Air Wangi Indonesia

fasilitas	jumlah yang dimiliki	jumlah yang diperlukan
kendaraan	8 unit montor & 3 buah mobil	10 unit montor & 5 buah mobil
tempat ibadah	1	3
meja kerja produksi	28	35
kursi	28	35
ruang kantor	1	3
kamar mandi	2	5
dapur	1	1
gudang	3	5

Sumber: CV Air Wangi Indonesia 2022

Dari data pada tabel diatas menandakan bahwa, dengan adanya fasilitas yang ada sekarang masih dirasa kurang sebagai mobilitas kerja karyawan. Hal ini menjadikan perhatian penting bagi perusahaan karena dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman.

Selain itu keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sebagai Intellectual Capital, karyawan memiliki tugas yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi agar produktivitas karyawan yang diharapkan oleh organisasi tercapai. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang akan menunjang produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik, Sehingga setiap karyawan dapat

menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Menurut Budi (2021) Pengertian lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dimana dalam lingkungan atau faktor fisik dalam lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan.

Adapun lingkungan kerja di CV Air Wangi Indonesia dari observasi awal yang dilakukan kondisi lingkungan pabrik memiliki tempat dan bangunan yang sudah sesuai untuk dijadikan sebuah pabrik teh. Namun masih terdapat kekurangan kekurangan yang membuat karyawan menjadi kurang nyaman. Masih terdapat fenomena terkait lingkungan kerja. Dalam sebuah kondisi lingkungan pabrik tentu hal yang menjadi sebuah pertimbangan adalah kondisi suhu pada pabrik yang panas, dikarenakan proses produksi yang melakukan proses pemasakan teh dalam suhu yang panas. Dalam hal tersebut membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari lokasi pabrik yang terletak di daerah utara kota pekalongan yang memiliki suhu panas yang tinggi yang membuat karyawan memiliki beberapa keluhan terhadap kondisi tubuh mereka saat bekerja. Hal yang sama juga dilihat dari pencahayaan ruangan kondisi kurang akan sinar matahari dapat mempengaruhi penglihatan karyawan, hal tersebut sangat fatal bagi proses produksi di sebuah perusahaan. Dalam hal lain yang menjadi fenomena terkait lingkungan kerja

adalah permasalahan hubungan antar bagian bagian yang masih belum terkoordinir oleh beberapa tenaga profesional. Dalam melakukan observasi disini peneliti juga melakukan sebuah wawancara terhadap beberapa bagian yang ada di setiap bagian produksi sampai ke pengemasan. Terdapat beberapa keluhan Antara lain masalah hubungan komunikasi bawahan dengan kepala bagian yang kurang nyaman. Selain itu juga hubungan antar karyawan sendiri masih banyak melakukan berbagai perdebatan dalam melakukan prosedur dan cara setiap pekerja melakukan proses pekerjaan.

Tidak hanya lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tetapi juga disiplin kerja. Menurut Amal & Rizqi (2022) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Namun, apabila karyawan dalam perusahaan tidak disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil Produktivitas kerja Karyawan yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan tidak memperoleh hasil yang telah diharapkan (Annisyah, 2022).

Arifin, (2021) Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Data absensi karyawan bulan September sampai November tahun 2022

Tabel 1. 3 Daftar absensi Karyawan CV Air Wangi Indonesia

No	NAMA	Ijin	sakit	Tanpa keterangan
1	NUR INTISAH	4	2	0
2	MARDIYAH	0	2	3
3	MASLIHA	0	0	0
4	PARIYAH	4	6	3
5	LUFİYAH	1	0	0
6	CASRIYAH	1	3	3
7	SAROPAH	1	0	0
8	MAHINA	1	0	1
9	HARNINGSIH	4	1	0
10	NUR HIDAYAH	2	3	2
11	SIAMAH	1	2	0
12	SRI ATUN	1	2	0
13	NUR KHASANAH	2	3	0



No	NAMA	Ijin	sakit	Tanpa keterangan
14	DAYONAH	1	3	1
15	IDA	0	2	0
16	ARISAH	0	0	0
17	WINARTI	1	0	0
18	YURO	0	0	0
19	SITI SEMI	3	0	1
20	MONAH	4	3	3
21	FATONAH	0	1	2
22	NINA	0	0	1
23	WULAN HANDINI	0	0	0
24	LESTARI W.	0	0	2
25	ASHNA S	0	0	0
26	M DUKRI	0	0	0
27	NUR OZI	0	2	0
28	ARIS	0	1	0
29	LINA	2	0	3
30	DODO	1	0	0
31	FARIQUL	0	0	0
32	AFFANDI	0	1	0
33	ABDUL RADI	0	1	3
34	YANTO P.	1	0	0
35	RATNO	1	6	0
36	RAHONO	0	3	0

No	NAMA	Ijin	sakit	Tanpa keterangan
37	BUKHORI	0	0	0
38	YONO KHAERI	0	5	3
39	HERLAMBANG	0	1	1
40	NAWAWI	0	2	2

Sumber: CV Air Wangi Indonesia 2022

Dilihat dari data diatas dapat disimpulkan bahwa absensi karyawan di CV Air Wangi Indonesia pada bulan September, Oktober, dan November masih tergolong rendah. Karyawan banyak yang izin selama 3 sampai 4 hari dalam kurun waktu 3 bulan tersebut, kemudian dalam tabel diatas juga disebutkan terdapat karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit sekitar jangka waktu 3 sampai 6 hari , selanjutnya juga disebutkan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dalam jangka waktu 3 bulan tersebut sebanyak 2 sampai 3 hari. Dalam fenomena yang terjadi penulis menyimpulkan kurangnya kedisiplinan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan kurang baik, apabila dibiarkan secara terus menerus akan menimbulkan masalah yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan termasuk produktivitas perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Elok Rahma Sarita, 2022). Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Biryani Biryani, (2022) Motivasi merupakan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku secara teratur.

Motivasi tentu diperlukan oleh karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam pemberian motivasi yang rutin dilakukan dapat menambah rasa percaya diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan suatu kontribusi yang baik. Dalam CV Air Wangi Indonesia motivasi diberikan sangat jarang sekali, tentu permasalahan utama adalah tidak adanya komunikasi awal dan koordinasi dalam setiap pertemuan setiap harinya sebelum bekerja. Dengan hal tersebut perusahaan tidak melakukan evaluasi hasil saat pekerjaan selesai. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan bersikap monoton dan tidak bisa melakukan hal-hal untuk mengimprovisasi diri terhadap pengembangan dirinya untuk perusahaan. Sikap tersebut sejalan dengan tidak adanya motivasi yang

diberikan oleh kepala bagian di setiap lini penunjang perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan belum melakukan pemberian motivasi secara konsisten.

Dalam hal ini penting juga karyawan memperoleh motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini guna untuk memperbaiki standar kerja yang tepat dan sesuai harapan perusahaan CV Air Wangi Indonesia. Motivasi yang diberikan tentu dapat menambah rasa semangat kerja karyawan karena pekerjaan yang telah dilakukan sepenuhnya didukung dan karyawan menjadi percaya diri untuk memenuhi target yang diberikan. Dilihat dari motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja menjadi variabel dalam penelitian ini karena berdasarkan *research gap* ditemukan pengaruh yang negatif terhadap produktivitas dan juga ditemukan beberapa penelitian tentang motivasi yang berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Karyawan dan perusahaan tentu perlu mempertimbangkan komitmen pekerjaan serta tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Suatu karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan benar-benar memiliki jiwa yang mampu memberikan semua yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan tersebut dan enggan meninggalkan suatu pekerjaan dengan mudah.

Adapun fenomena terkait dengan motivasi kerja seringkali karyawan merasa kurang nyaman dan kurang bersemangat ketika bekerja. Hal tersebut ditunjukkan karena proses monitoring yang terlalu longgar. Terlihat dalam beberapa posisi mandor atau kepala bagian bersikap subjektif atau lebih condong ke bagian yang lebih dikuasai, sering terjadi kesalahpahaman yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dan enggan mendengarkan perintah karena merasa dianggap sepele dalam memberikan masukan. Rendahnya motivasi dan kurangnya pemberian kebijakan yang mengacu kepada motivasi karyawan yang menjadi suatu permasalahan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam hal kompensasi kepada karyawan, berdasarkan informasi yang didapat pemberian kompensasi belum sepenuhnya dijalankan secara baik oleh perusahaan. Pemberian upah lembur terkadang mengalami ketidakpastian dan menurun setiap bulannya atas. Selain itu fasilitas yang diterima untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya masih seadanya dan dirasa belum memudahkan dan dirasa kurang mengefisiensikan proses produksi.

Berikut data kompensasi berupa bonus yang diberikan kepada karyawan:

Tabel 1. 4 Data Pemberian Bonus

No	NAMA	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER
1	NUR INTISAH	Rp. 200.000	-	-
2	MARDIYAH	Rp. 200.000	-	-
3	MASLIHA	Rp. 200.000	-	-
4	PARIYAH	Rp. 200.000	-	-
5	LUFIYAH	Rp. 200.000	-	-
6	CASRIYAH	Rp. 200.000	-	-
7	SAROPAH	-	-	Rp. 100.000
8	MAHINA	-	-	Rp. 100.000

No	NAMA	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER
9	HARNINGSIH	-	-	Rp. 100.000
10	NUR HIDAYAH	-	-	Rp. 100.000
11	SIAMAH	-	-	Rp. 100.000
12	SRI ATUN	-	-	Rp. 100.000
13	NUR KHASANAH	-	-	Rp. 100.000
14	DAYONAH	-	-	Rp. 100.000
15	IDA	-	-	Rp. 100.000
16	ARISAH	-	Rp. 100.000	-
17	WINARTI	-	Rp. 100.000	-
18	YURO	-	Rp. 100.000	-
19	SITI SEMI	-	Rp. 100.000	-
20	MONAH	-	Rp. 100.000	-
21	FATONAH	-	Rp. 100.000	-
22	NINA	-	Rp. 100.000	-
23	WULAN HANDINI	-	Rp. 100.000	-
24	LESTARI W.	-	Rp. 100.000	-
25	ASHNA S	-	Rp. 100.000	-
26	M DUKRI	-	Rp. 100.000	-
27	NUR OZI	Rp. 150.000		-
28	ARIS	Rp. 150.000		-
29	LINA	Rp. 150.000		-
30	DODO	Rp. 150.000		-
31	FARIQUL	Rp. 150.000		-
32	AFFANDI	Rp. 150.000		-
33	ABDUL RADI	Rp. 150.000		-
34	YANTO P.	Rp. 150.000		-
35	RATNO	Rp. 150.000		-
36	RAHONO	Rp. 150.000		-
37	BUKHORI	Rp. 150.000		-
38	YONO KHAERI	Rp. 150.000		-
39	HERLAMBANG	Rp. 150.000		-
40	NAWAWI	Rp. 150.000		-
	Jumlah	Rp. 3.300.000	Rp. 1.100.000	Rp. 900.000

Sumber : CV Air Wangi Indonesia 2022

Bonus diberikan atas dasar uang lembur sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena merupakan hak yang harus diperoleh karyawan dan sebuah kewajiban dan tanggung jawab yang harus diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga sebagai Langkah perusahaan guna memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang dapat menguntungkan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Menurut Astuti, (2022) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai tanda balas jasa untuk hasil kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan perusahaan”.

Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan peningkatan kompensasi yang diberikan dalam organisasi atau perusahaan atas pencapaian kerja yang telah dilakukan. Apabila bila harapan itu terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam hal tersebut juga membuat karyawan CV Air Wangi Indonesia lebih semangat. Dalam hal ini juga berperan sebagai kejelasan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. ini sangat penting tentunya untuk kehidupan karyawan itu sendiri dan peningkatan produktivitas selama melakukan pekerjaannya. Perusahaan belum memberikan kompensasi secara merata sesuai dengan keberhasilan karyawan dalam melakukan

proses pekerjaan nya di semua bagian. Dalam hal ini peneliti memperoleh hasil tersebut atas wawancaranya yang dilakukan oleh beberapa karyawan.

Adapun sesuai dalam informasi dan data yang telah penulis peroleh penurunan produktivitas karyawan di CV.Air Wangi Indonesia disebabkan oleh keterlibatan lingkungan kerja yang masih kurang membuat nyaman karyawan, masih terjadinya penurunan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, motivasi yang masih kurang diberikan terhadap karyawan dan sikap sepihak yang dilakukan oleh kepala bagian serta kompensasi yang belum sesuai terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Faktor faktor tersebut terkait dengan permasalahan penurunan produktivitas karyawan dalam kontribusinya terhadap perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada Wibowo N & Prasetyo (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan AMP (*Asphalt Mixing Plant*) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong” menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. Kontribusi penelitian sebelumnya adalah menambahkan faktor lain yang mendukung produktivitas kerja.

Dalam penelitian Annisya (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, serta Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan” menyatakan bahwa masing-masing variabel kompensasi,



disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Angkasa Tour and Travel.

Dalam penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2022) dengan judul “Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Ud. Prima Jaya Surakarta” menyatakan bahwa lingkungan, disiplin, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD Prima Jaya Surakarta.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang telah diuraikan diatas maka perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV AIR WANGI INDONESIA”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan?
3. Mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan ?
4. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan?

5. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi , kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
4. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
5. Mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi , kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- 1). Bagi Peneliti

Sebagai media pembelajaran guna memperoleh pengetahuan yang lebih luas dan dalam, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2). Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana serta, menambah kajian literatur bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dalam tema yang sama.

## 3). Bagi Investor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan sumbangan pemikiran mengenai kinerja perusahaan bagi investor serta, dapat menjadi referensi dalam pengambilan keputusan.