

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. CIWEST MANDALA SAKTI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**PUTRA PRIMADONA
NPM. 1801110194**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PUTRA PRIMADONA
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0194
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 06 April 2022 Pembimbing I :  Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN : 0012116501


Tanggal 06 April 2022 Pembimbing II :  Umi Hasanah, SE, MM
NIDN : 0220016002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 06 April 2022

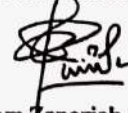



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 06 April 2022


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0722096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PUTRA PRIMADONA
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0194
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 06 April 2022 Ketua Penguji :  Hi. Nira Fitriana, SE, M.Si
NIDN : 0012116501

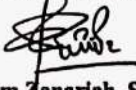
Tanggal 06 April 2022 Penguji I :  Umi Hasanah, SE, MM
NIDN : 0220016002

Tanggal 6/4-2022 Penguji II :  Muhammad Said, SE, M.Si
NIDN : 0217046401

Mengesahkan,


Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 06 April 2022

Dr. Msy. Mikdal, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Ketua Prodi Manajemen
Tanggal : 06 April 2022

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 022096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putra Primadona

Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.01.94

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



(Putra Primadona)

Motto :

***“Genggamlah Selalu Tangan Mayang Maka Akan Kau
Dapati Indahnya Cinta Sejati”***

Kupersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT***
- 2. Kedua orang tuaku yang terkasih***
- 3. Saudaraku yang tersayang***
- 4. Almamater Kebanggaanku***

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada tuhan yang maha esa atas rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan Skripsi di **PT. Ciwest Mandala Sakti**.

Mengingat keterbatasan waktu, peneliti menyadari bahwa isi Skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan untuk itu penulis mengharapkan masukan pihak yang telah membantu sehingga dapat menambah wawasan penulis

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
6. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridianti Palembang
7. Ibu Umi Hasanah, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridianti Palembang.
8. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang
9. Staff & Karyawan PT. Ciwest Mandala Sakti Palembang
10. Orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah membantu saya.
11. Sahabat seperjuangan angkatan 2018

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan guna peningkatan kualitas Skripsi ini. Semoga Skripsi ini bermanfaat semua pihak yang membaca.

Palembang Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.1.1. Lingkungan Kerja	8
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.1.1.2. Faktor Lingkungan Kerja.....	9
2.1.1.3. Dimensi Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	12

2.1.2. Komunikasi.....	13
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi.....	13
2.1.2.2. Fungsi Komunikasi.....	13
2.1.2.3. Jenis-jenis Komunikasi.....	14
2.1.2.4. Komunikasi Dalam Organisasi.....	16
2.1.2.5. Dimensi Komunikasi.....	18
2.1.2.6. Indikator Komunikasi.....	19
2.1.3. Kompensasi.....	20
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.....	20
2.1.3.2. Jenis-jenis Kompensasi.....	21
2.1.3.3. Tujuan Kompensasi.....	22
2.1.3.4. Dimensi Kompensasi.....	23
2.1.3.5. Indikator Kompensasi.....	25
2.1.4. Produktivitas Karyawan.....	25
2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Karyawan.....	25
2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	27
2.1.4.3. Dimensi Produktivitas Karyawan.....	29
2.1.4.4. Indikator Produktivitas Karyawan.....	29
2.2. Penelitian Yang Relevan.....	30
2.3. Kerangka Berfikir.....	33
2.4. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1. Tempat Penelitian.....	35
3.1.2. Waktu Penelitian.....	35

3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1. Sumber Data	36
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	36
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	38
3.3.1. Populasi	38
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling	38
3.4. Rancangan Penelitian	39
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1. Variabel Penelitian	40
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	40
3.6. Instrumen Penelitian	42
3.6.1. Uji Validitas	43
3.6.2. Reliabilitas	44
3.7. Teknik Analisis	44
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1.1. Uji Normalitas	45
3.7.2. Regresi Linear Berganda	45
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.7.4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	46
3.7.5. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1. Profil Perusahaan	49
4.1.2. Struktur Organisasi	49
4.2. Hasil Penelitian dan Interpretasi	50

4.2.1. Uji Validitas	50
4.2.2. Uji Reliabilitas	54
4.3. Uji Asumsi Klasik	57
4.3.1. Uji Normalitas	57
4.4. Regresi Linear Berganda	58
4.5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	61
4.7. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	62
4.8. Pembahasan	64
4.8.1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi secara simultan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ciwest Mandala Sakti	64
4.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ciwest Mandala Sakti	65
4.8.3. Pengaruh Komunikasi secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ciwest Mandala Sakti	66
4.8.4. Pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ciwest Mandala Sakti	67
BAB V PENUTUP	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Hasil Penelitian dan Interpretasi	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran.....	37
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT. Ciwest Mandala Saki.....	38
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.5 Skala Likert.....	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja X_1	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi X_2	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi X_3	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan Y.....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja X_1	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi X_2	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi X_3	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan Y	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan F.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Ciwest Mandala Sakti Palembang.....	49

ABSTRAK

PUTRA PRIMADONA, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti Palembang.

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti Palembang secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 23.0.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sedangkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pihak terkait supaya dapat lebih meningkatkan Lingkungan Kerja agar tidak terjadinya komunikasi dan kompensasi berlebihan yang dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas karyawan di PT. Ciwest Mandala Sakti agar dapat menimbulkan persepsi positif di mata karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi, dan Produktivitas Karyawan

ABSTARCT

PUTRA PRIMADONA, The Influence of Work Environment, Communication and Compensation on Employee Productivity at PT. Ciwest Mandala Sakti Palembang.

This thesis basically discusses the Effect of Work Environment, Communication and Compensation on Employee Productivity. The purpose of this study is to determine, analyze, and prove the influence of the influence of the work environment, communication and compensation on employee productivity at PT. Ciwest Mandala Sakti Palembang simultaneously or partially. This study uses multiple linear analysis. The analysis technique used is multiple linear analysis, classical assumption test, coefficient of determination, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 23.0.

The results of this study are as follows: Work environment, communication and compensation simultaneously have a significant effect on employee productivity. While partially the work environment variable has a significant effect on employee productivity. Communication variable has a significant effect on employee productivity. Compensation variable has a significant effect on Employee Productivity.

Related parties in order to further improve the Work Environment so that communication and excessive compensation does not occur which can result in a lack of employee productivity at PT. Ciwest Mandala Sakti in order to create a positive perception in the eyes of employees.

Keywords: Work Environment, Communication, Compensation, and Employee Productivity

RIWAYAT HIDUP

Putra Primadona, dilahirkan di Palembang 09 Juni 1997 dari Pasangan Ayah Lukman Hakim dan Ibu Rosita, anak terakhir dari 7 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 149 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP INABA Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA R.A. KARTINI Palembang. Pada tahun 2018 memilih melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang Maret 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan harus memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong terciptanya produktivitas kerja, prestasi kerja, kreativitas tinggi ini akan menjadi modal dasar kesuksesan perusahaan. Misalnya, komunikasi dan kemampuan karyawan adalah tindakan mana yang harus diprioritaskan. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap kelancaran kegiatan perusahaan. Selain itu, di dalam perusahaan, pengetahuan yang relevan dalam sistem kerja perusahaan.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, tanpa sumber daya manusia, kegiatan bisnis perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, dan peran serta fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional dan berkualitas. Jika suatu perusahaan ingin bertahan dalam persaingan yang sangat ketat, maka perlu dipikirkan matang-matang pengelolaan sumber daya manusianya, agar perusahaan tersebut dapat memiliki keunggulan bersaing khususnya dalam hal sumber daya manusia perusahaan.

Di sisi lain, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk adalah masalah yang dapat menempatkan perusahaan dalam situasi kerugian. Sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi sebagai administrator sistem. Agar sistem ini dapat berjalan tentunya pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kemampuan, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Ini akan membuat manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting untuk mencapai tujuan berorganisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Maka setiap organisasi atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat sedemikian rupa diaplikasikan sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik bagi pegawai untuk berkomunikasi dalam bekerja.

Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting. Bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum. Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai yang kompleks, dan teknologi kini telah merubah cara manusia berkomunikasi secara drastis. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu pekerjaan antara karyawan dan

perusahaan serta penyelesaian pekerjaan yang benar, maka dapat membuat penilaian yang lebih terhadap kompensasi.

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar diberdayakan seefisien mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk model hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat mereka bekerja dapat memahami dan mengetahui kebutuhan hidup yang memicu pekerjaan mereka. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau remunerasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan maka dapat merangsang produktivitas karyawan dalam bekerja pada perusahaan tersebut agar lebih giat dan bersemangat dalam bekerja, sehingga perusahaan diharapkan mendapatkan keuntungan atau profit dan dapat mencapai tujuannya.

Tujuan dari setiap perusahaan adalah untuk mendapatkan produktivitas dengan tetap menjaga kelangsungan usaha. Hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan, karena semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dihasilkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan turut serta menjaga tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan.

Produktivitas karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan telah berhasil mencapai tujuannya, jika karyawan tidak bekerja secara efisien maka perusahaan belum mencapai tujuannya. Produktivitas karyawan juga sangat bergantung pada gaji, disiplin kerja, dan motivasi. Produktivitas pada hakekatnya merupakan hasil dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, peneliti menemukan fakta bahwa keadaan lingkungan kerja pada PT. Ciwest Mandala Sakti belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu pada ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan disetiap ruang kerja, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam komunikasi terdapat masalah pada PT. Ciwest Mandala Sakti yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan

yang tidak dimengerti oleh bawahannya. Terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Disisi lain, peneliti menemukan masalah pada kompensasi yaitu terdapat beberapa karyawan PT. Ciwest Mandala Sakti yang merasa kurang puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Kompensasi yang diberikan perusahaan disini yaitu dalam bentuk kompensasi berupa upah atau gaji, dan bonus. Karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan dinilai kurang memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dinilai cukup memberatkan karyawan, sehingga karyawan sering tidak mendapatkan bonus dari hasil pekerjaannya.

Bagaimana mengukur peningkatan produktivitas karyawan di PT. Ciwest Mandala Sakti, dalam hal peningkatan produktivitas karyawan, banyak faktor yang menentukan peningkatan produktivitas karyawan seperti yang terjadi di PT. Ciwest Mandala Sakti, setelah mencermati bahwa setelah tujuan perusahaan belum diketahui, ruang lingkup permasalahan kembali pada produktivitas karyawan yang masih menjadi kendala pencapaian tujuan. Tanggung jawab karyawan yang diikuti dengan semangat kerja karyawan yang masih kurang baik, membuat mereka merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan**

Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ciwest Mandala Sakti ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ciwest Mandala Sakti ?
3. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ciwest Mandala Sakti ?
4. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ciwest Mandala Sakti ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti.

3. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Ciwest Mandala Sakti.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

A. Manfaat Akademik :

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan pengetahuan agar lebih memahami mengenai Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan terutama untuk melihat Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Albert Kurniawan. 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Dale Timpe A., 2009, Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Danang Sunyoto, 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Fachrezi, dkk (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, I. (2015). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 1(2), 146-153.
- Koeswara, dkk (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera . *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 245-258.
- Liliweri, 2014. Sosiologi & Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mudrajad Kuncoro, (2013). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 13-22.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang 2021
- Pohan, dkk (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29-37.
- Potale, dkk. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Purwanto. (2016). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rafii, J. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P.Siagan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharyadi & Purwanto.(2004). Metodologi Penelitian.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sunarto. 2003. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFE-UST.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada