

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETIKA KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. MAP AKTIF
ADIPERKASA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

MUHAMAD ABI RAFDI

NPM 1801110204

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Abi Rafdi
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0204
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 2-4-2024 Pembimbing I : Yunidar Erlina, S.E., M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 2-4-2024 Pembimbing II : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN : 0207069401

117/PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 2-4-2024

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

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 2-4-2024

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Abi Rafdi
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0204
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 2-4-2024 Ketua Penguji: Yunidar Erlina, S.E., M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 2-4-2024 Penguji I : Dr.Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN : 0207069401

Tanggal 2-4-2024 Penguji II : Firdaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN : 0203066401

117 /PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal: 2-4-2024

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

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal: 2-4-2024

Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Abi Rafdi

Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0204

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

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 dan segala konsekuensi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2024



The image shows an official stamp of Universitas Mitra Bina. The stamp is rectangular and contains the university's logo, the name 'UNIVERSITAS MITRA BINA', and the motto 'METTAI TEMERU'. Below the name is the identification number 'C7AIX814037690'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

(Muhamad Abi Rafdi)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

***Setiap orang mempunyai gilirannya masing masing,
bermimpilah, bersabarlah, bekerja keraslah
,berdoalah dan tunggulah giliranmu !***

Kupersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT*
- 2. Kedua Orang Tuaku Bapak dan
Ibuku Tercinta*
- 3. Sahabat dan Teman-teman
Seperjuangkanku*
- 4. Keluarga Besarku*
- 5. Pembimbingku*
- 6. Almamater Kebanggaanku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang”**.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan peneliti menulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edizal, AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga proposal dapat diselesaikan.
5. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si selaku Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian proposal.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang sudah memberikan bantuan.

7. Kepada seluruh Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan semangat.
9. Kepada teman – teman seperjuangan dalam penyusunan proposal yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan proposal ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2024
Peneliti,

Muhamad Abi Rafdi

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
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
2.1.1.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	11
2.1.2. Etika Kerja	12
2.1.2.1. Pengertian Etika Kerja	12

2.1.2.2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	12
2.1.3.3.	Dimensi Etika Kerja	14
2.1.3.3.	Indikator Etika Kerja.....	15
2.1.3.	Kompensasi	16
2.1.3.1.	Pengertian Kompensasi	16
2.1.3.2.	Jenis-jenis Kompensasi	17
2.1.3.3.	Tujuan Kompensasi.....	18
2.1.3.4.	Dimensi Dan Indikator Kompensasi	20
2.1.4.	Produktivitas Karyawan	21
2.1.4.1.	Pengertian Produktivitas Karyawan.....	21
2.1.4.2.	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	22
2.1.4.3.	Dimensi Produktivitas Karyawan	26
2.1.4.4.	Indikator Produktivitas Karyawan	26
2.2.	Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
2.3.	Kerangka Berfikir.....	30
2.3.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	30
2.3.2	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	30
2.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan.....	31
2.4.	Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1.	Tempat Penelitian	34
3.1.2.	Waktu Penelitian	34
3.2.	Sumber dan Teknik Penulisan.....	35
3.2.1.	Sumber Data.....	35
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	36
3.3.1.	Populasi.....	36
3.3.2.	Sampel dan Teknik Sampling	36
3.4.	Rancangan Penelitian.....	37

3.5.	Variabel dan Definisi Operasional	38
	3.5.1. Variabel	38
	3.5.2. Definisi Operasional.....	39
3.6.	Instrumen Penelitian.....	41
	3.6.1. Uji Validitas	42
	3.6.3. Uji Reliabilitas	42
3.7.	Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	43
	3.7.1.1. Uji Normalitas.....	43
	3.7.1.2. Uji Heteroskedastisitas.....	44
	3.7.1.3. Uji Multikolinieritas.....	44
3.7.2	Regresi Linear Berganda.....	44
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.7.4	Uji Simultan (Uji F)	45
3.7.5	Uji Parsial (Uji t).....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	47
	4.1.1. Profil Perusahaan	47
	4.1.2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	48
4.2	Pembahasan dan Interpretasi.....	49
	4.2.1. Uji Validitas	49
	4.2.2. Uji Reliabilitas	54
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	57
	4.3.1. Uji Normalitas	57
	4.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	58
	4.3.3. Uji Multikolinearitas	59
4.4	Regresi Linear Berganda.....	60
4.5	Koefisien Determinasi(R^2)	61
4.6	Uji Hipotesis	62
	4.6.1. Hasil Uji F (Simultan).....	62

	4.6.2. Hasil Uji t (Parsial).....	63
4.7	Pembahasan.....	65
	4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Kompensasi secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang	65
	4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang.....	67
	4.6.3. Pengaruh Etika Kerja secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang	67
	4.6.4. Pengaruh Kompensasi secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN.....		74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Hasil Produktivitas Karyawan Tahun 2022.....	33
Tabel 2.1 Penelitian lain yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.4 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja X1	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja X2	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi X3.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan Y	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja X1.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja X2	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi X3.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan Y	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji (t)	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	74
Lampiran 2 Hasil Data Tabulasi	79
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	89
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	93
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas.....	94
Lampiran 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	94
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	95
Lampiran 8 Regresi Linear Berganda dan Uji t	95
Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R^2).....	95
Lampiran 10 Hasil Uji F	96

ABSTRAK

MUHAMAD ABI RAFDI, Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang. (dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si.)

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 22.0.

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

Bagi pihak PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang untuk lebih meningkatkan lagi pemberian kompensasi melalui gaji, insentif dan fasilitas kerja supaya karyawan bersedia meningkatkan produktivitas. kerja secara sukarela tanpa adanya paksaan dan juga harus memperhatikan lagi lingkungan kerja karyawan melalui suhu udara, suara bising dan keamanan kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas kerjanya apabila bekerja dalam keadaan nyaman dan tenang.

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

ABSTRACT

MUHAMAD ABI RAFDI, The Influence of Work Environment, Work Ethics and Compensation on Employee Productivity at PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang. (under the guidance of Mrs. Yunidar Erlina, S.E., M.Si and Mrs. Dr. Yuni Adinda, S.E., M.Si.)

This thesis basically discusses the effect of work environment, work ethics and compensation on employee productivity. The purpose of this study is to determine, analyze, and prove the effect of the Effect of Work Environment, Work Ethics and Compensation on Employee Productivity at PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang simultaneously and partially. This study uses the analysis technique is multiple linear analysis, classical assumption test, coefficient of determination test, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 22.0.

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

For PT MAP Aktif Adiperkasa Palembang to further improve the provision of compensation through salaries, incentives and work facilities so that employees are willing to increase work productivity voluntarily without coercion and must also pay more attention to the employee's work environment through air temperature, noise and work security so that employees are comfortable at work so that employees can increase their work productivity again if they work in a comfortable and calm state.

Keywords: *Work Environment, Work Ethics, Compensation, and Employee Productivity*

RIWAYAT HIDUP

Muhamad Abi Rafdi dilahirkan di Palembang 13 Mei 1999 dari Pasangan Ayah Azi dan ibu Utami Dewi (Almh) , Anak tunggal.

Sekolah Dasar diselsaikan pada tahun 2011 di SDN 41 Palembang , Sekolah Menegah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMPN 3 Palembang dan selanjutnya Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 Di SMAN 2 Palembang. Pada tahun 2018 memilih melanjutkan Pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang Maret 2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman sekarang pengguna ritail modern bukan hanya masyarakat menengah ke atas saja, tetapi juga mulai tertuju kepada masyarakat kelas menengah ke bawah. Harus kita akui bahwa adanya ritail modern ini membuat pasar tradisional sedikit di tinggalkan dan terlupakan, tetapi untuk sebagian orang masih memilih pasar tradisional ketimbang ritail modern karena masyarakat sudah terbiasa melakukan kegiatan tawar menawar dan ada beberapa barang yang harganya sedikit berbeda dibandingkan yang dijual di ritail modern (Pratama 2021).

Semakin meningkatnya pertumbuhan industri ritel di Indonesia tentu akan memunculkan persaingan yang kuat antar peritel, sehingga dalam hal ini peritel dituntut untuk selalu kreatif dan inovatif dalam mengatur strateginya. Pengelolaan bisnis ritel tidak sekedar hanya membuka toko dan mempersiapkan barang-barang yang lengkap, tetapi lebih dari itu. Pengelolaan bisnis ritel harus melihat dan mengikuti perkembangan teknologi pemasaran agar dapat berhasil dan memiliki keunggulan bersaing. Salah satu strategi pemasaran yang bisa diterapkan adalah menerapkan kegiatan pemasaran yang dapat meningkatkan terjadinya *impulse buying* (pola pembelian tidak terencana) di suatu ritel (Istiqomah 2019).

Permasalahan karyawan di PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang pada masa pandemi dilakukannya kebijakan pengurangan karyawan dan pemotongan

gaji pada karyawan di karenakan penurunan target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan, dan juga minimnya persediaan barang baru serta jam operasional mall berkurang mengakibatkan perusahaan tidak dapat meningkatkan atau mencapai target penjualan. Sehingga mengakibatkan produktivitas karyawan menurun dan kurangnya semangat kerja karyawan dikarenakan dampak dari pandemi yang banyak merugikan karyawan dan perusahaan.

Indikator Produktivitas Karyawan PT. MAP Aktif Perkasa Palembang yang mengacu pada tujuan dan sasaran bagi karyawan. Berikut data Produktivitas Karyawan di PT. MAP Aktif Perkasa Palembang :

Tabel 1.1
Data Hasil Produktivitas Karyawan Tahun 2022

Indikator	Sub Indikator	Minimal Pencapaian Karyawan	Pencapaian Karyawan Tahun 2022
Kemampuan komunikasi	Staff sales harus memahami dan menguasai setiap produk yang akan disampaikan ke pelanggan agar mereka tertarik untuk membeli produk tersebut.	70%	60%
Meningkatkan hasil yang dicapai	Staff sales harus memiliki kemampuan yang baik dalam meningkatkan penjualan yang diharapkan perusahaan sehingga tercapainya target yang telah ditentukan.	70%	35%
Semangat kerja	Semua karyawan dapat menjalankan semua standar operasional dan staff sales dapat mencapai target yang diharapkan.	70%	47%

Sumber : PT. MAP Aktif Perkasa Palembang (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas indikator kemampuan komunikasi dalam pencapaian karyawan pada tahun 2022 yaitu 60% dan tidak memenuhi minimal pencapaian karyawan. Indikator meningkatkan hasil yang dicapai dalam pencapaian karyawan pada tahun 2022 yaitu 35% dan tidak memenuhi minimal pencapaian karyawan. Indikator semangat kerja dalam pencapaian karyawan pada tahun 2022 yaitu 47% dan tidak memenuhi minimal pencapaian karyawan.

Didalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia tidak selalu berjalan dengan baik dan pastinya ada hambatan atau masalah yang akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang kondisi karyawan yang ada saat ini dijumpai masih adanya tanggung jawab karyawan yang diikuti dengan semangat kerja karyawan yang masih kurang baik, membuat mereka merasa kurang puas dengan target yang diinginkan.

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Yantika (2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan produktivitas karyawan.

Penelitian Reonaldi Syahputra, dkk (2022) mengatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Suandi, dan Fung, (2022) mengatakan bahwa Etika Kerja dan Kompensasi

berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Menurut Malaudin (2018) setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Baik buruknya lingkungan kerja tidak akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Pertiwi 2020).

Etika kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai, dimana etika kerja merupakan suatu bentuk pemahaman pegawai atau karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya yang kemudian nilai-nilai kerja tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar yang membentuk suatu perilaku kerja yang baik dan benar sehingga menumbuhkan komitmen Lubis (2019). Setiap kontribusi dari variabel etika kerja pada penelitian ini yang indikatornya meliputi: kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah panggilan, kerja adalah kehormatan, kerja adalah rahmat, kerja adalah pelayanan, dan kerja adalah seni. Artinya berdasarkan indikator tersebut tidak adanya efek pada produktivitas kerja. Dimana etika kerja karyawan yang rendah belum tentu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan rendah (Mawaliya 2022).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. (Afandi, 2018). Berdasarkan penelitian Dwi (2014) tidak ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan karena para karyawan kontrak kemungkinan merasa kompensasi dalam bentuk finansial yang mereka terima belum sesuai dengan harapan dan keinginannya. Selain itu, para karyawan kontrak dalam menerima imbalan atau balas jasa dalam bentuk kompensasi ini belum memberikan kepuasan atas kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Dapat juga berasumsi karyawan kontrak merasa belum sepadan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga tidak berpengaruh bagi karyawan kontrak untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor yaitu lingkungan kerja, etika kerja, dan kompensasi akan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Jika faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh langsung terhadap proses penjualan yang akhirnya menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja karyawan dan perusahaan akan mengalami dampak dari tidak diperhatikannya faktor diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?
3. Apakah Etika Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?
4. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?
3. Etika Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Palembang ?

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Alwiyah Jamil. (2007). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasional Sebagai Mediator".
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang Sunyoto, 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS.
- Dwi (2014) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia"
- Elma Aryatik (2021) "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri)".
- Ghozali, 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malauddin Panjaitan (2018) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia".
- Mawaliya S.C, (2022) "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9".

- Miller, C.A (2012). *Nursing Care of Older Adult: Theory And Practices*. Philadelphia:JB. Lippincott Company.
- Muhammad Djakfar (2013). *Pengertian Etika Kinerja*.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2*, p. 1-5.
- 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).
- Pratama S.E (2021) "Kehadiran Ritel Masa Kini dan Pengaruhnya Terhadap Sektor Usaha Konvensional di Bandar Lampung"
- Purwanto. (2016). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, (2016). *Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas karyawannya*.
- Sunarto. 2003. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE-UST.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.