

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin

Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Aneka Bumi Pratama

Palembang

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

KARWINA AFRIANI

NPM. 1901110054

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


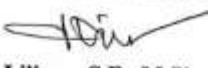
UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Karwina Afriani
Nomor Pokok/NPM : 1901110054
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

Pembimbing Skripsi
Tanggal 17/04/2024..... Pembimbing I :  : Lusiana Nargis, S.E., M.Si
NIDN : 0222036101
Tanggal 05/04/2024..... Pembimbing II :  : Liliana, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

216 /PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

Ketua Program Studi


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

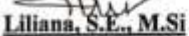
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Karwina Afriani
Nomor Poko/NPM : 1901110054
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal 13/04/2024 Ketua Penguji :  Lusiana Nargis, S.E., M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal 05/04/2024 Penguji I :  Liliانا, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

Tanggal 17/04/2024 Penguji II :  Dr. Yolanda Newbitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

216 /PS/DFEB/24

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Marivani Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“If Allah is making you wait, then be prepared to receive more than what you asked for.

(Jika Allah membuatmu menunggu, percayalah dan bersiaplah untuk menerima lebih dari apa yang kamu minta).”

Kupersembahkan Kepada :

- *Ayah ibuku Tercinta*
- *Saudara-Saudari dan orang yang menyanyangiku*
- *Sahabat, teman seperjuangan*
- *Dan satu almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya dengan data diri dibawah ini :

Nama : Karwina Afriani
NPM : 1901110054
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan
Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini saya susun dengan judul sebagaimana tersebut diatas beserta isinya merupakan karya orisinil yang saya susun sendiri.
2. Skripsi ini dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.
3. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensi lainnya.

Palembang, April 2024


Karwina Afriani

1901110054

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kesalahan dan kekurangan karena terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis yang dimiliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, arahan dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edisal AE.,MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE.,M.Si.,Ak.CA.,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Dr. M. Ima Andriyani,SE,M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Lusia Nargis, SE.M.Si selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian
6. Ibu Liliana, SE.MSi selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
7. Pimpinan serta staff PT. Aneka Bumi Pratama Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian

8. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan selama masa studi.
9. Teruntuk Ayah Ibukku tersayang, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini
10. Untuk Ayukku dan kedua keponakanku Kayla & Nadira terima kasih atas bantuan dan semangat yang selalu diberikan.
11. Terima kasih untuk yang ada dihati Ilham yang selalu memberikan semangat dan money selama perjuangan skripsiku ini, u are the best partner
12. Teman-teman seperjuangan dalam masa studi di Universitas Tridianti.
13. Semua pihak yang terlibat dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih. Semoga amal baik yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT. Sekian penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan baru bagi kita semua, khususnya bagi penulis, pembaca dan mahasiswa/mahasiswi kedepannya Universitas Tridianti.

Palembang, April 2024

Karwina Afriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kompensasi.....	10
2.1.1 Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.1 Tujuan Kompensasi	11
2.1.1.2 Jenis – Jenis Kompensai	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi	14
2.1.2 Kompetensi.....	16

2.1.2.1	Pengertian Kompetensi.....	16
2.1.2.2	Manfaat Kompetensi.....	17
2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	18
2.1.3	Lingkungan Kerja Fisik.....	19
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	19
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	20
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.1.4	Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.2	Macam-Macam Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.1.5	Produktivitas Karyawan.....	25
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Karyawan.....	25
2.1.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	27
2.1.5.3	Dimensi dan Indikator Produktivitas Karyawan.....	28
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	29
2.3	Kerangka Berfikir.....	31
2.4	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34

3.2.1 Sumber Data.....	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	38
3.3.3 Teknik Sampling.....	39
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	40
3.5.1 Variabel.....	40
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.7 Uji Instrumen.....	44
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Reliabilitas	45
3.8 Teknik Analisa Data.....	45
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	46
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	46
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.1 Uji Normalitas.....	47
3.9.2 Uji Multikolonieritas.....	47
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.10 Analisis Data	
3.10.1 Metode Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.10.2 Uji Koefisien Korelasi.....	49
3.10.3 Koefisien Determinasi (R)	50
3.11 Uji Hipotesis	50
3.11.1 Pengujian Simultan (Uji Statistik F)	50

3.11.2 Pengujian Parsial (Uji Statistik T).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.2 Sejarah Perkembangan	54
4.1.3 Struktur Organisasi	56
4.1.4 Karakteristik Responden	57
4.2 Hasil Uji Instrumen	59
4.2.1 Uji Validitas.....	59
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.3 Analisis Statistik.....	66
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif.....	66
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	67
4.3.2.1 Uji Normalitas	67
4.3.2.2. Uji Multikolienieritas	68
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.3.4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	72
4.3.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	73
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	74
4.4.1 Hasil Uji F	75
4.4.2 Hasil Uji T	76
4.5 Pembahasan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1	Produksi pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang	3
2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	29
3.1	Jadwal Penelitian	33
3.2	Data Karyawan PT Aneka Bumi Pratama	37
3.3	Tabel Operasional Variabel	41
3.4	Penilaian Skor Skala Likert	44
3.5	Interval Koefisien	50
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)	57
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi(X_2)	60
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X_3)	61
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X_4)	61
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan(Y)	62
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi(X_1)	63
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi(X_2)	64
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X_3)	64
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X_4)	65
4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan(Y)	65
4.13	Hasil Analisis Deskriptif	66
4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	69

4.15 Hasil Analisis Linier Berganda.....	70
4.16 Interpretasi Nilai (R).....	69
4.17 Hasil Analisis Koefisien R	70
4.18 Hasil Analisi Koefisien Determinasi	74
4.19 Hasil Uji Secara Simultas (F)	75
4.20 Hasil Uji Secara Parsial (T)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

4.1	Struktur Organisasi PT Aneka Bumi Pratama	56
4.2	Hasil Uji Normalitas	68
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Tabulasi Variabel Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan
- Lampiran 3 *Output* data hasil pengolahan SPSS 22

ABSTRAK

KARWINA AFRIANI, Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si dan Ibu Liliana, SE, M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 85 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dengan nilai sig $0,010 < 0,05$, terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dengan nilai sig $0,030 < 0,05$, terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dengan nilai sig $0,003 < 0,05$, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dengan nilai sig $0,017 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

KARWINA AFRIANI, The Influence of Compensation, Competency, Physical Work Environment and Work Discipline on PT Employee Productivity. Aneka Bumi Pratama Palembang. (Under the guidance of Mrs. Lusiana Nargis, SE, M.Si and Mrs. Liliana, SE, M.Si)

This research basically aims to determine the influence of compensation, competency, physical work environment and work discipline on employee productivity at PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 85 respondents.

The research results show that the influence of compensation, competency, physical work environment and work discipline on the productivity of PT employees. Aneka Bumi Pratama Palembang with a sig value of $0.000 < 0.05$, there is an influence of compensation on the productivity of PT employees. Aneka Bumi Pratama Palembang with a sig value of $0.010 < 0.05$, there is an influence of competence on the productivity of PT employees. Aneka Bumi Pratama Palembang with a sig value of $0.030 < 0.05$, there is an influence of the physical work environment on the productivity of PT employees. Aneka Bumi Pratama Palembang with a sig value of $0.003 < 0.05$, there is an influence of work discipline on the productivity of PT employees. Aneka Bumi Pratama Palembang with a sig value of $0.017 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Competency, Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Work Productivity

RIWAYAT HIDUP

Karwina Afriani, lahir di Palembang pada tanggal 30 Maret 2000, anak ke tiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sarpawi dan Ibu Yahina. Ia pertama kali masuk sekolah di tahun 2006-2012 di SD N 171 Palembang. Kemudian setelah lulus melanjutkannya ke SMP N 28 Palembang dari tahun 2012-2015. Pada tahun 2015-2018 melanjutkan sekolah ke SMA N 20 Palembang. Pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, April 2024

Karwina Afriani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanyamengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisikerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas dan merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Salah satu cara untuk

meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan yaitu memberikan kompensasi kepada karyawan, jika perusahaan mampu memberikan bonus lebih untuk karyawan maka mereka pun lebih bersemangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Sastrohadiwiryono (2003: 181) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Simamora (2004: 445) yang mengklasifikasi jenis kompensasi yang terdiri dari Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Manfaat kompensasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Ada juga kompetensi yang merupakan variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Peningkatan kompetensi merupakan hal yang sangat penting dilakukan sehingga tenaga kerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Semakin tinggi kompetensi seseorang, maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial atau dengan kata lain perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi.

Lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan gairah . Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan. Untuk melihat kinerja

karyawan di PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Produksi pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang 2018-2022

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Produksi (Ton)	Pencapaian Produksi (%)	Perkembangan (%)
1	2018	250.000	262.492	104,97	-
2	2019	314.915	331.900	105,39	20,93
3	2020	398.280	321.280	80,66	-3,31
4	2021	417.664	440.891	105,56	27,13
5	2022	592.069	339.133	64,09	-30,01

Sumber : PT. Aneka Bumi Pratama (ABP), 2023

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode 2018-2022 produksi karet pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang kurang memuaskan karena mengalami naik turun yang menunjukkan produksi karet tidak stabil. Untuk menyikapi situasi ini, agar perusahaan tercapai produktivitas, manajemen memerlukan team work yang solid dari setiap departemen dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan untuk memberikan service yang terbaik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja fisik juga merupakan sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor kondisi kerja lingkungan kerja fisik yaitu peralatan, dan kelengkapan fasilitas. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diataranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan

baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udar atau ventilasi yang baik, warna ruangan).

kebisingan suara ditempat kerja). PT. Aneka Bumi Pratama merupakan perusahaan pengolahan karet setengah jadi, bau karet yang sangat menyengat dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja tetapi karna karyawan di perusahaan tersebut sudah bekerja lebih dari lima tahun mereka sudah terbiasa dengan bau karet tersebut. Begitu juga dengan suara bising yang berasal dari alat berat pengolahan karet.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas, dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Selain itu ada juga, Motivasi kerja untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk

melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan. Maka karyawan melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Selain Motivasi, Pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Aneka Bumi Pratama Palembang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik.

Uraian di atas terjadi juga pada karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang. Berdasarkan hasil observasi di perusahaan masih ditemukan adanya beberapa faktor permasalahan menyangkut produktivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang diterima karyawan PT Aneka Bumi Pratama yang masih berbeda-beda tergantung pada jabatan dan banyaknya karet yang masuk pada perusahaan tersebut. Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Aneka Bumi Pratama bahwa karyawan merasa bonus yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja serta tugas-tugas yang diberikan.

Faktor lainnya yang menjadi permasalahan kurangnya produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang adalah kompetensi. Kompetensi dapat

memberikan pengaruh terhadap produktivitas serta kinerja karyawan itu sendiri. Adanya beberapa karyawan yang masih kurang pemahaman dan keterampilannya mengenai suatu pekerjaan di bidangnya menjadi pemicunya sehingga memerlukan adanya pelatihan untuk menunjang kepahaman, pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

Selain itu ada juga Lingkungan Kerja Fisik, berdasarkan hasil pengamatan pada PT aneka Bumi Pratama Palembang terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari awal pintu masuk kita sudah langsung disambut dengan bau yang tidak sedap dari limbah pabrik, dimana hal ini menghambat keefektifan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Suasana kantor yang cukup bising karena terletak berdekatan dengan pabrik. Suhu udara ruangan juga dikatakan sangat kurang karena hanya mengandalkan kipas angin disetiap meja, adanya 2 AC yang masih kurang mampu mendinginkan ruangan sehingga membuat ruangan sedikit panas, belum juga dengan polusi dan bau karet yang cukup menyengat, sehingga segala permasalahan yang ada sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak adanya rasa nyaman dalam bekerja yang menjadikan tingkat produktivitas atau kinerja karyawan menurun.

Selain itu juga masalah disiplin kerja karyawan PT Aneka Bumi Pratama menjadi pemicu terhambatnya produktivitas karyawan, para karyawan sering menunda pekerjaan yang diberikan sehingga menghambat produksi yang telah ditentukan, Misal atasan minta laporan getah yang masuk dihari tersebut namun belum direkap oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan

1. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang

2. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang
3. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang
5. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini didasarkan pada teori yang dikembangkan, dengan tujuan untuk memperluas literatur tentang peristiwa atau masalah yang sudah dan dijelaskan, yaitu Pengaruh kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakankompensasi,

kompetensi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

c. Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Aksara Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2010, *Perkembangan Peserta Didik*. Alfabeta: Bandung
- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama: Bandung.
- Edison, Emron., dkk. 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Ghozali, Imam., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponogoro: Semarang
- Hanggraeni Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tiga Belas. Bumi Aksara: Jakarta
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok

- Kurniawan, A., Sahri, S., & Liliana. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Riemart cabang Palembang. *Repository Univ-Tridinanti*.
- Lorosae, A., T., Wartono, & Liliana. (2020) Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Kantor Wonderful Entertainment, Wedding dan Event Organizer. *Repository Univ-Tridinanti*.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Prasadja, Ricardianto., 2018, *Human Capital Management*. In Media: Bogor.
- Riduwan, 2015, *Media Pembelajaran (16 ed)*. Rajawali Pers: Jakarta
- Rivai & Sagala., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed 2 PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Tirayoh., A., F., Kartawinata., & Liliana. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP SAPTO) Cabang Palembang. *Repository Univ-Tridinanti*. Universitas Tridinanti Palembang, Fakultas Ekonomi, 2021, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir: Edisi Ketiga Cetakan Pertama*
- Veithzal Rivai Zainal, S., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT. RAJAGRAFINDO: Bandung.