

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, hal ini karena perannya yang sentral. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal.

Salah satu sektor yang merasakan pentingnya sumber daya manusia adalah sektor pertanian. Sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang menjadi pusat perhatian dalam pembangunan nasional, khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan hasil-hasil strategis terutama yang menyangkut komoditas pangan. Pengelolaan dan pemanfaatan hasil-hasil produk pertanian ini diharapkan dapat dilakukan secara lebih terencana dengan pemanfaatan yang optimum serta dapat dinikmati oleh seluruh penduduk Indonesia.

Indonesia merupakan salah satu negara dengan sektor pertanian utama yang dapat menunjang perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Sektor pertanian ini menempati posisi ketiga penyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 12,4% pada tahun 2022. Pertanian memegang peranan penting bagi pembangunan ekonomi Indonesia. Pembangunan pertanian ini diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pangan, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan

petani, memperluas lapangan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan industri dalam negeri.

Aspek sumber daya manusia dalam perusahaan khususnya sektor pertanian yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit meningkat.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu penentu kinerja perusahaan. Semakin baik produktivitas karyawan maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Bhima Yudistira selaku Pengamat Ekonomi *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF), menyatakan bahwa teknologi pertanian di Indonesia masih tertinggal di era digitalisasi. Sebab, kesadaran teknologi di kalangan petani masih rendah. Ketika revolusi digital, banyak teknologi pertanian yang masih belum maju. Rendahnya tingkat pendidikan dan minimnya pelatihan penggunaan teknologi modern merupakan faktor utama sektor pertanian masih bersifat tradisional.

Tabel 1.1
Produksi Padi Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2022
(dalam ton)

Wilayah Jawa Barat	2022
Indramayu	1.482.255.
Karawang	1.226.880.
Subang	1.038.780.

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2022 Indramayu menempati posisi pertama dengan jumlah produksi padi terbanyak sekitar 1.482.255 ton, diikuti oleh wilayah Karawang dengan total produksi padi sebanyak 1.226.880 ton dan yang terakhir adalah wilayah Subang dengan total produksi berjumlah 1.038.780 ton. Perekonomian di Kabupaten Subang sebagian besar di bidang pertanian.

Luas lahan sawah di Kabupaten Subang sekitar 84.570 hektar atau sekitar 41,21% dari total luas wilayah Kabupaten Subang menurut Badan Pusat Statistik (BPS).

Tabel 1.2
Daftar Perusahaan Sektor Pertanian (Benih) di Subang.

No.	Nama Perusahaan
1.	PT. Pertani
2.	CV. Fiona Benih Mandiri
3.	CV. Jembar Tani
4.	CV. Anisa Benih
5.	BB Padi Sukamandi
6.	PT. Sang Hyang Seri

Berdasarkan tabel 1.2 dari semua perusahaan sektor pertanian khususnya benih di Subang, PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang ini adalah salah satu perusahaan dengan banyaknya keluhan. Menurut Redaksi Peduli

Rakyat tahun 2022, sering terjadi aksi demo pada perusahaan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang dikarenakan sering merugikan pihak petani. Berdasarkan bukti lain ditunjukkan dengan hasil wawancara dengan Bapak Sunandar, pada tahun 2023 PT. Sang Hyang Seri mengalami gagal panen sebanyak 3000 hektar. Berdasarkan uraian diatas, PT. Sang Hyang Seri mengalami penurunan hasil produksi.

PT. Sang Hyang Seri adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pertanian yang berlokasi di Dusun Sidodadi, RT 032 RW 10, Ciasem, Kabupaten Subang, Jawa Barat. PT. Sang Hyang Seri didirikan pada tahun 1912. PT. Sang Hyang Seri Desa sukamandi Kabupaten Subang dipimpin oleh seorang kepala cabang yang membawahi beberapa kepala bagian yang meliputi: Bagian Sekretariat, Bagian Produksi Swakelola, Bagian Produksi Kerjasama dan UBD, Pengelolaan Benih, Bagian Pemasaran, Bagian Keuangan dan material. Saat ini bergerak di bidang sektor pertanian khususnya benih dengan kegiatan bisnis utama meliputi, produksi pertanian, pemasaran komoditi pertanian, jasa di bidang pertanian, optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan, serta penugasan Pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai, peneliti memperoleh informasi bahwa masalah yang dialami oleh PT. Sang Hyang Seri Desa sukamandi Kabupaten Subang yaitu mengenai produktivitas kerja karyawan yang relatif masih rendah.

Produktivitas kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang ini mengalami penurunan setiap tahunnya, terutama dalam kurun waktu 3 tahun belakangan ini, yaitu pada tahun 2020 hingga tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Pencapaian Hasil Produksi Gabah Kering Panen (GPK)
PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang (dalam ton)

Tahun	Total Produksi
2020	13.352
2021	12.428
2022	9.480

Sumber: Data Produksi Kantor Produksi Kebun Sukamandi

Berdasarkan data hasil pencapaian produksi diatas, dapat dilihat bahwa hasil produksi Gabah Kering Panen (GPK) mengalami penurunan setiap tahunnya, dengan kata lain produktivitas kerja karyawan menurun. Pada tahun 2020 jumlah produksi sebanyak 13.352 ton, pada 2021 jumlah produksi mengalami penurunan, jumlah produksi pada tahun 2021 sebanyak 12.428 ton. Pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan hasil produksi dimana jumlah produksi sebesar 9.480 ton. Penurunan hasil produksi ini tentunya jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawan mampu memproduksi sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak sesuai dengan target dari perusahaan karena produktivitas karyawan yang rendah.

Peningkatan ataupun penurunan hasil produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Produksi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting karena apabila

kegiatan produksi dalam suatu produksi terhenti maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan terhenti juga.

Tabel 1.4
Data Penilaian Kinerja Kantor Produksi PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang Tahun 2022

PERILAKU KERJA	2022		
	Bobot (%)	Nilai	Skor
1. Kedisiplinan	10	80	8
2. Tingkat kehadiran	10	90	9
3. Tanggung jawab	10	90	9
4. Melaksanakan peraturan perusahaan	10	80	8
HASIL KERJA			
1. Kualitas Kerja	20	80	16
2. Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas	20	60	12
3. Keterampilan Kerja	20	80	16
JUMLAH	100%		78

Sumber: Kantor Produksi PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.

Berdasarkan tabel 1.4 data penilaian kinerja karyawan kantor produksi PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang tahun 2022 menunjukkan bahwa perilaku kerja yang dimiliki cukup baik dengan jenjang nilai 80-90, kemudian dari hasil kerja terdapat nilai terkecil dari poin ketepatan waktu yang mana memperoleh nilai 60 dengan skor sebesar 12. Dapat disimpulkan bahwa nilai akhir dari penilaian kinerja tahun 2022 sebesar 78.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit yang harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan juga kondisi para karyawan. Berikut adalah hasil

pra survey produktivitas kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang (30 Responden)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas.	1	2	11	12	4	74	2,4
2.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	2	3	6	9	10	68	2,2
3.	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.	1	3	11	16	0	82	2,7
4.	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan.	0	1	18	10	1	79	2,6
5.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.	0	0	1	21	8	53	1,7
6.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	2	6	2	12	8	80	2,6

Lanjutan Tabel 1.5

7.	Perusahaan membuka peluang pengembangan diri melalui program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.	1	1	2	14	12	55	1,8
8.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	5	10	10	5	0	105	3,5
9.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	4	7	12	6	1	97	3,2
10.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	4	3	12	8	3	87	2,9
11.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	7	5	13	5	0	104	3,4
12.	Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal.	3	6	11	8	2	90	3
Skor Rata-Rata								2,6

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang dengan skor rata-rata 2,6 yang dimana terdapat pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan dengan skor rata-rata

1,7, pernyataan perusahaan membuka peluang pengembangan diri melalui program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dengan skor rata-rata 1,8, pernyataan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dengan skor rata-rata 2,2, pernyataan saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 2,4, pernyataan saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan dengan skor rata-rata 2,6, pernyataan saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan skor rata-rata 2,6, pernyataan saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal dengan skor rata-rata 2,7, pernyataan hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan dengan skor rata-rata 2,9, pernyataan saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal dengan skor rata-rata 3, pernyataan saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan skor rata-rata 3,2, pernyataan saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dengan skor rata-rata 3,4, pernyataan saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 3,5. Secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan setiap karyawannya bekerja secara optimal demi menunjang produktivitas kerja yang optimal bagi perusahaan guna tercapainya tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat pegawai bekerja maupun dari dalam diri sendiri. Dalam hal ini, untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 pegawai dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 1.6
Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang

No	Variabel	Rata-Rata
1.	Kompensasi	2,4
2.	Lingkungan Kerja	2,7
3.	Stres Kerja	3,4
4.	Motivasi Kerja	4,0
5.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	3,8
6.	Kompetensi SDM	4,0
7.	Pelatihan	3,5

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang adalah kompensasi dengan rata-rata 2,4 dan lingkungan kerja dengan rata-rata 2,7 dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan faktor stres kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kompetensi SDM.

Berdasarkan hasil pra survey di atas, secara garis besar bahwa dampak adanya penurunan produktivitas kerja salah satunya dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Untuk menguatkan dugaan peneliti terhadap pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey mengenai variabel kompensasi. Berikut merupakan hasil pra survey kepada 30

responden mengenai kompensasi pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kompensasi
PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang (30 Responden)

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Gaji								
1.	Saya mendapatkan gaji atau upah atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	1	2	7	10	10	64	2,1
2.	Saya mendapatkan gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	2	2	5	13	8	67	2,2
Insentif								
3.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	3	3	7	10	7	61	2,0
4.	Saya mendapatkan insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan prestasi kerja saya.	1	1	11	9	8	68	2,2
Tunjangan								
5.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan saya.	7	8	12	3	0	109	3,6
Fasilitas								
6.	Saya mendapatkan fasilitas-fasilitas kantor serta tempat ibadah yang memadai.	2	3	14	9	2	84	2,8
Skor Rata-Rata								2,4

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Pra-Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai kompensasi memperoleh skor rata-rata 2,4 dan termasuk pada kondisi yang kurang baik. Adapun pernyataan terendah yaitu terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan memperoleh rata-rata 2,0 yang menunjukkan insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan masa kerja yang cukup lama, peneliti menyimpulkan adanya hal yang dirasakan oleh karyawan mengenai sering terlambatnya pemberian gaji atau upah, asuransi yang diberikan tidak berfungsi, pemberian insentif yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan para karyawan, hal ini memicu semangat kerja para karyawan menurun.

Kompensasi merupakan salah satu faktor paling penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, jika kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dari imbalan yang diterima atau hasil kerja maka karyawan akan merasa senang dan terpenuhi haknya.

Selain karena faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja juga menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan. Untuk menguatkan dugaan peneliti terhadap permasalahan lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut hingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden mengenai lingkungan kerja pada karyawan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang:

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja
PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang (30 Responden)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja Fisik:								
1.	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) di ruangan tempat kerja saya sudah baik.	0	2	8	13	7	65	2,1
2.	Suhu di ruangan kerja saya sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0	3	9	7	11	64	2,1
3.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan.	1	1	12	9	7	70	2,3
4.	Saya merasa pemilihan warna pada ruang kerja saya sudah cukup baik.	1	1	13	9	6	72	2,4
5.	Saya mendapatkan ruangan kerja yang luas dan nyaman yang dapat mendukung aktivitas kerja.	2	2	7	11	8	69	2,3
6.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan bagi para karyawan.	2	2	12	8	6	69	2,3
Lingkungan Kerja Non Fisik:								
7.	Saya menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan.	5	5	13	5	2	96	3,2
8.	Saya menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama rekan kerja/bawahan.	8	5	12	5	0	111	3,7
Skor Rata-Rata								2,5

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan hasil kuesioner pra survey mengenai variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 2,5. Adapun pernyataan terendah yaitu terdapat pada pernyataan nomor 1 dan 2 dengan memperoleh skor rata-rata 2,1 yang menunjukkan kondisi penerangan (cahaya/lampu) di ruangan tempat kerja sudah baik dan suhu di ruangan kerja sudah cukup menunjang aktivitas kerja. Pernyataan terendah lainnya terdapat pada nomor 3, 5 dan 6 masing-masing memperoleh rata-rata 2,3 yang menunjukkan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan, ruangan kerja yang luas dan nyaman yang dapat mendukung aktivitas kerja dan perusahaan memberikan jaminan keamanan bagi para karyawan. Selanjutnya pernyataan nomor 4 dengan skor rata-rata 2,4 yang menunjukkan pemilihan warna pada ruangan kerja sudah cukup baik, pernyataan nomor 7 dengan skor rata-rata 3,2 yang menunjukkan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan, pernyataan nomor 8 dengan skor rata-rata 3,7 yang menunjukkan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama rekan kerja/bawahan.

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, beberapa karyawan tersebut rata-rata mengatakan bahwa temperatur atau suhu di ruangan kerja terasa panas sehingga karyawan merasa kurang nyaman untuk bekerja, jarak dari manajemen, bangunan lapuk yang tak kunjung diperbaiki, hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik, dan peralatan kerja yang sudah lawas mengakibatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja akan terganggu.

Berdasarkan latar belakang serta hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan terdapat masalah pada produktivitas kerja

karyawan di PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang yang disertai dengan kompensasi dan lingkungan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang terdapat di PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang sebagai berikut:

1. Kompensasi
 - a. Insentif yang diberikan perusahaan kurang sebanding dengan prestasi kerja karyawan.
 - b. Karyawan mendapatkan gaji atau upah atas pekerjaannya setiap bulan secara tidak tepat waktu.
 - c. Gaji secara keseluruhan kurang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan.
 - d. Fasilitas-fasilitas kantor serta tempat ibadah kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

- a. Kondisi udara di lingkungan kerja kurang baik untuk menunjang aktivitas kerja.
- b. Kondisi penerangan (lampu/cahaya) di ruangan tempat kerja karyawan kurang baik.
- c. Ruangan kerja yang kurang luas dan kurang nyaman untuk dapat mendukung aktivitas kerja.
- d. Karyawan kesulitan berkonsentrasi dengan baik karena kurang jauh dari kebisingan.

3. Produktivitas Kerja

- a. Karyawan kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.
- b. Perusahaan kurang membuka peluang pengembangan diri melalui program pelatihan yang disediakan perusahaan.
- c. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan.
- d. Karyawan merasa kurang memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menjalankan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.

Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kompensasi Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.
3. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.
2. Lingkungan kerja pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.
3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi perusahaan sebagai objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Hasil dari pemikiran ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktik di lapangan.
 - b. Peneliti dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai kompensasi kerja pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.

- c. Peneliti dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.
- d. Peneliti dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Desa Sukamandi Kabupaten Subang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.