# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan di dunia bisnis semakin meningkat, dan semakin bersaing suatu organisasi, maka semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalam organisasi tersebut, proses mengenai berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, ini dilakukan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi tersebut untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dalam perkembangan saat ini. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahan tidak akan berjalan maksimal, meskipun teknologi canggih dan otomatisasi telah banyak digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Seiring dengan perkembangan teknologi dan industrialisasi, kualitas dan keterampilan sumber daya manusia yang sangat penting, bahkan menjadi suatu kebutuhan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi disebut dengan tenaga kerja. Faktor tenaga kerja adalah yang paling penting dan unik di antara faktor-faktor produksi lainya, karena dasarnya manusia memiliki perasaan, berakal, dan tingkah laku. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat berkembang secara berkelanjutan di tengah dinamika bisnis yang terus berubah. Jika suatu organisasi maupun perusahaan mengelola tenaga kerjanya untuk bekerja secara optimal dan memberikan hasil kerja yang baik, maka akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan meningkat (Septianti & Putri, 2023).

Produktivitas kerja yang tinggi tentunya akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, serta membawa keuntungan bagi perusahaan tersebut. Perusahaan yang mampu menjaga tingkat produktivitas tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, lebih efisien dalam operasionalnya, dan lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, perusahaan harus merencanakan dan melakukan berbagai upaya yang maksimal, seperti memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kompensasi yang adil dan kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Jumantoro et al. (2019) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana sumber daya manusia yang ada di pergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk mewujudkan *output* yang diinginkan. Baiti et al. (2020) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam suatu waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Adapun produktivitas kerja merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat dihasilkan dari suatu keluaran dengan ukuran yang produktif.

Produktivitas kerja adalah suatu konsep penting dalam dunia kerja yang merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan keluaran atau *output* tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal dan efisien. Produktivitas kerja mencakup efisiensi individu maupun tim dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Produktivitas kerja tidak hanya mengacu pada jumlah *output* yang dihasilkan, tetapi juga mempertimbangkan kualitas, waktu yang dibutuhkan, serta sumber daya yang digunakan dalam proses tersebut.

CV Wangun Unggas Perkasa yang berdiri pada Oktober 2017 merupakan salah satu perusahaan peternakan yang bergerak di bidang pemotongan ayam serta memiliki 33 karyawan pada bagian produksi. CV Wangun Unggas Perkasa berada di Lingkungan Salahonje Kelurahan Citangtu Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada perusahan CV Wangun

Unggas Perkasa menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh data pada tabel berikut.

**Tabel 1. 1**
**Rekapitulasi Produktivitas Karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa**

| Tahun | Target produksi (kg) | Realisasi produksi (kg ) | Jumlah karyawan Bagian produksi | Target produksi (kg/orang) | Produktivitas Karyawan Rata-Rata ( Kg/Orang ) | Pencapian Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | 1.080.000 | 1.075.248 | 30 | 36.000 | 35.842 | Tidak Tercapai |
| 2022 | 1.224.000 | 1.384.961 | 34 | 36.000 | 40.734 | Tercapai |
| 2023 | 1.188.000 | 1.124.727 | 33 | 36.000 | 34.084 | Tidak Tercapai |

Karyawan dalam mencapai target produksi CV Wangun Unggas Perkasa menunjukan hasil yang kurang baik dalam kurun 3 tahun. Pada tahun 2021, perusahaan menetapkan target produksi sebesar 1.080.000 kg dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Dengan demikian, target produksi per orang dihitung sebesar 36.000 kg. Namun, realisasi produksi yang tercapai hanya 1.075.248 kg, yang berarti produktivitas rata-rata karyawan hanya mencapai 35.842 kg per orang, lebih rendah dari target yang ditetapkan. Oleh karena itu, pencapaian target produksi pada tahun 2021 dinyatakan tidak tercapai.

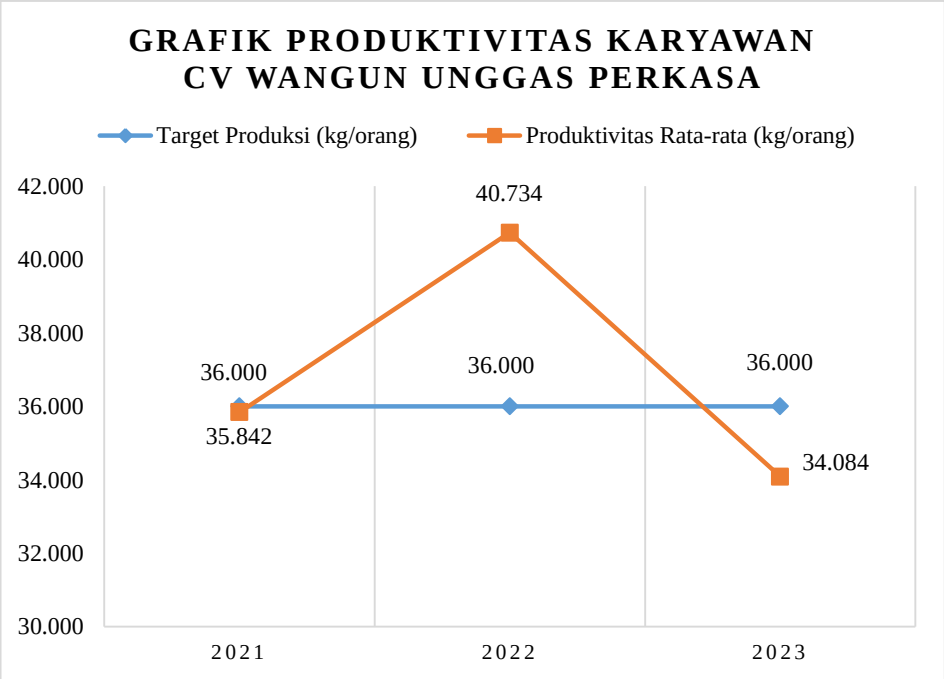
Pada tahun 2022, target produksi ditingkatkan menjadi 1.224.000 kg, sementara jumlah karyawan meningkat menjadi 34 orang. Meskipun target produksi per orang tetap di angka 36.000 kg, realisasi produksi yang tercapai justru melebihi target, yaitu 1.384.961 kg. Dengan demikian, produktivitas rata-rata per karyawan mencapai 40.734 kg, yang lebih tinggi daripada target yang ditetapkan. Karena produktivitas karyawan melebihi target, pencapaian target produksi pada tahun 2022 dinyatakan tercapai.

Namun, pada tahun 2023, perusahaan kembali menetapkan target produksi sebesar 1.188.000 kg dengan jumlah karyawan 33 orang. Meskipun target produksi per orang tetap berada di angka 36.000 kg, realisasi produksi yang tercapai hanya 1.124.727 kg, yang berarti produktivitas rata-rata per karyawan

hanya 34.084 kg. Karena produktivitas ini lebih rendah dari target yang ditetapkan, pencapaian target produksi pada tahun 2023 dinyatakan tidak tercapai.

Maka dari itu, terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut yang mana tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menjadi permasalahan bagi CV Wangun Unggas Perkasa, sehingga perusahaan mengharapkan adanya produktivitas kerja yang optimal. Ketidakmampuan untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan menggambarkan adanya tantangan yang perlu diatasi guna memastikan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan di masa mendatang.

Adapun grafik mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target produksi di CV Wangun Unggas Perkasa yakni sebagai berikut:




**Gambar 1. 1**
**Grafik Produktivitas Kerja Karyawan CV Wangun Unggas Perkasa**

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa dalam tiga tahun terakhir menunjukkan pola yang berfluktuasi jika dibandingkan dengan target produksi yang ditetapkan Perusahaan sebesar 36.000 kg/orang per tahun. Pada tahun 2021, produktivitas aktual karyawan tercatat sebesar 35.842 kg/orang atau sedikit di bawah target yang

ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun target hamper tercapai, perusahaan masih belum mampu memenuhi standar produksi yang diharapkan.

Selanjutnya pada tahun 2022, produktivitas karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, yakni mencapai 40.734 kg/orang. Angka ini melampaui target sebesar 4.734 kg/orang dan menjadi pencapaian tertinggi selama periode pengamatan. Kenaikan tersebut dapat diartikan sebagai indikasi bahwa strategi manajemen, baik dari sisi pengelolaan tenaga kerja maupun dukungan perusahaan, berjalan lebih efektif sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, tren positif tersebut tidak berlanjut ke tahun berikutnya. Pada tahun 2023, produktivitas justru mengalami penurunan tajam hingga berada pada angka 34.084 kg/orang. Angka ini tidak hanya lebih rendah 1.916 kg/orang dari target perusahaan, tetapi juga lebih rendah dibandingkan capaian pada tahun 2021. Penurunan yang cukup drastis ini menjadi sinyal penting bahwa terdapat permasalahan dalam sistem kerja, motivasi, atau faktor pendukung lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan harus segera menangani masalah ini, karena dengan adanya penurunan ini perusahaan akan mengalami kerugian yang lebih besar, selain itu dapat mengancam keberlangsungan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki solusi atau suatu tindakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat berjalan secara optimal. CV Wangun Unggas Perkasa harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat mengalami peningkatan dan berkembang. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan dan menghasilkan produksi yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan mampu memberikan benefit yang proporsional kepada perusahaan (Hulu et al., 2022).

Adapun hasil observasi awal yang dilakukan peneliti kepada karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa Kuningan bahwasannya terdapat beberapa permasalahan yang perlu adanya perhatian perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja karyawan. Tantangan utama yang seringkali dialami yaitu lingkungan kerja pada CV. Wangun Unggas Perkasa yang dirasa kurang memberikan kenyamanan bagi karyawannya seperti kondisi tempat kerja yang

basah dan licin akibat air serta darah ayam seringkali menciptakan risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Selain itu, bau tidak sedap dari proses pemotongan dan pengolahan limbah seringkali menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja di area pemotongan utama. Tidak adanya sistem ventilasi yang memadai memperburuk sirkulasi udara, sehingga karyawan merasa cepat lelah dan kurang fokus. Suara berisik dari mesin pemotongan, alat pengemasan, atau blower untuk pengeringan limbah juga menjadi faktor yang mengganggu konsentrasi karyawan.

Selain lingkungan kerja yang menjadi permasalahan pada CV. Wangun Unggas Perkasa, faktor lain yang menjadi masalah yaitu kompensasi. Karyawan merasa adanya ketidaksesuaian antara tingkat gaji dan risiko pekerjaan yang dihadapi. Banyak karyawan merasa bahwa gaji dasar yang mereka terima tidak mencerminkan beban kerja fisik yang berat, seperti mengangkat ayam hidup, memproses pemotongan, hingga membersihkan limbah. Selain itu, tunjangan atau bonus yang diberikan perusahaan sering kali dianggap tidak cukup memadai, terutama bagi karyawan yang bekerja lembur atau menghadapi risiko cedera akibat penggunaan alat tajam. Ditambah lagi dengan tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun.

Ketidaknyamanan ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Banyak karyawan merasa bahwa perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap kebutuhan mereka, baik dari segi keamanan kerja, pengelolaan limbah, hingga keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima. Situasi ini menciptakan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketidakpuasan ini berpotensi menurunkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga akan mengganggu stabilitas tenaga kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pramono (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Prayudi (2021) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan moral, disiplin, dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan

pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, memiliki motivasi yang tinggi, dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan dan harapan karyawannya.

Ketika karyawan merasa puas, hal ini tidak hanya memberikan dampak positif pada individu tetapi juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat memperkuat rasa kebersamaan dan memperkuat sinergi di antara karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, kepuasan kerja memainkan peran strategis dalam memperkuat dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gomathy et al. (2022) menunjukkan hasil adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Bahkan pengaruhnya lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyanti et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Muayyad & Gawi (2016) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2023) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor penting lainnya yaitu diungkapkan oleh Ariansah & Wahyuningsih (2023) bahwasannya yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemino dalam Thalibana (2022) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki peran penting dalam menjaga motivasi, fokus, dan komitmen karyawan terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa berada dalam lingkungan yang mendukung, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, menunjukkan semangat kerja yang tinggi, dan memberikan hasil kerja yang berkualitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang kurang memadai, kondisi kerja yang tidak aman, atau suasana yang penuh tekanan, dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan stres, dan pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas.

Agustina et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan, dan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan secara langsung berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja seperti ini dapat menciptakan rasa aman, kebahagiaan, dan semangat dalam bekerja, yang menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks ini, perusahaan yang berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawannya tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardikaningsih et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja konstruksi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Nurmayanti (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Alam & Wanialisa (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama pada penelitian yang dilakukan oleh Zanardi & Zhau (2020) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Widiastini (2021) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja..

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Noviyanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Berlian & Rafida (2022) yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Santoso (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Kumalasari & Efendi (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terdapat penelitian yang menunjukkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Kosasih et al. (2023).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting lainnya yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena kompensasi memegang peranan penting dalam mendukung perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya (Thalibana, 2022). Dengan memberikan kompensasi yang layak untuk karyawan, maka perusahaan dapat menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja. Kompensasi yang layak memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena hal ini mencerminkan penghargaan perusahaan atas kontribusi mereka. Dengan demikian, pemberian kompensasi bukan hanya tentang nilai finansial, tetapi juga menunjukkan sejauh mana perusahaan menghargai tenaga kerja sebagai aset penting perusahaan.

Pemberian kompensasi yang adil dan transparan memungkinkan perusahaan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia. Kompensasi yang rendah dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas dan semangat kerja. Sebaliknya, kompensasi yang memadai dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan. Lestari et al. (2021) menegaskan bahwa pemberian kompensasi harus dilakukan secara proporsional, sehingga setiap karyawan merasa dihargai berdasarkan peran dan kontribusinya masing-masing.

Transparansi dalam sistem pemberian kompensasi dapat mencegah munculnya ketidakadilan dan konflik di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa kompensasi mereka diberikan secara adil cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang berujung pada peningkatan produktivitas. Selain itu, sistem kompensasi yang baik juga dapat menjadi alat strategis untuk menarik dan

mempertahankan talenta terbaik di perusahaan, sehingga mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Mardhiyah (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahab & Surayya (2023) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru. Adapun penelitian Apriyani & Iriyanto (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Suroto (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian Lestari (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hutan Rindang Banua. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ika & Sitompul (2022) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Hermingsih & Purwanti (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Siregar et al. (2021) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Kurniawan (2024) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja yang artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Meskipun hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar aspek lingkungan kerja dan kompensasi di CV Wangun Unggas Perkasa telah dikelola dengan cukup baik, fluktuasi produktivitas kerja selama tiga tahun terakhir (2021-2023) menunjukkan bahwa kondisi tersebut belum sepenuhnya stabil. Tahun 2023 menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang cukup tajam dibandingkan tahun sebelumnya, yang menyebabkan adanya permasalahan yang perlu diidentifikasi lebih mendalam. Hal ini memperkuat urgensi penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja,

khususnya melalui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini penting dilakukan agar perusahaan dapat memahami secara komprehensif hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil studi dahulu, ditemukan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja serta kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, namun ada pula penelitian yang menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, sementara lainnya menemukan tidak adanya efek signifikan terkait kepuasan kerja sebagai mediasi.

Terbatasnya penelitian yang mengkaji hubungan antara keempat variabel tersebut secara bersamaan, maka peneliti mencoba untuk melakukan pembaharuan dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja''.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang peneliti uraikan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
2. Bagaimana kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?

4. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
6. Bagaimana kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
7. Bagaimana kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data empirik terbaru yang dapat memperkaya teori-teori tentang lingkungan kerja, kompensasi, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengidentifikasi sebuah masalah, sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja.