

# **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS DI CV. AWS SAKSES TUBAN**

**SKRIPSI**



**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1**

**Oleh:  
AZIZUR ROHMAN HAKIM  
NIM 21210049**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS PENDIDIKAN DAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
IKIP PGRI BOJONEGORO  
TAHUN 2024/2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi menggunakan metode Kualitatif dengan judul Analisis Lingkungan Kerja dan Produktivitas Di CV. AWS Sukses disusun oleh:

Nama : AZIZUR ROHMAN HAKIM

NIM : 21210049

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Untuk disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dan diajukan ke tahap Sidang Akhir.

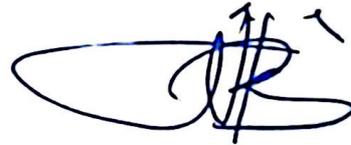
Bojonegoro... 09 Jul 2021

Dosen Pembimbing I,



Nur Rohman, M.Pd.  
NIDN. 0713078301

Dosen Pembimbing II,



Ali Mujahidin S.Pd., M.M  
NIDN. 0417078206

## HALAMAN PENGESAHAN

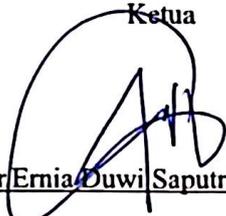
Skripsi dengan judul Analisis Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Di CV. AWS Sakses Tuban disusun oleh

Nama : Azizur Rohman Hakim  
NIM : 21210039  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Telah dipertahankan dalam sidang skripsi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pendidikan Ilmu Sosial, IKIP PGRI Bojonegoro pada hari..., tanggal...

Bojonegoro, 22 Juli 2025

Ketua



Dr. Ernias Duwi Saputri, S.Pd, M.H.

NIDN. 0707019001

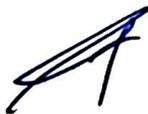
Sekretaris



Nur Rohman, M.Pd.

NIDN. 0713078301

Penguji I,



Rika Pristian Fitri Astuti, M.Pd.

NIDN. 0715068801

Penguji II,



Dian Ratna Puspananda, M.Pd.

NIDN. 0728118702

Rektor

Dr. Junarti, M.Pd.

NIDN. 0014016501

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azizur Rohman Hakim

NIM : 21210049

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Demi menjunjung tinggi integritas akademik, dengan tulus dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS DI CV AWS SASKSES TUBAN**

merupakan hasil karya asli saya sendiri dan semua sumber informasi yang digunakan telah saya cantumkan dengan jelas dalam daftar referensi berdasarkan kode etik ilmiah. Saya menyadari bahwa apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan terkait dengan keaslian karya ini, saya secara pribadi bersedia menerima konsekuensi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan siap menanggung sanksi hukum.

Bojonegoro, 08 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



**AZIZUR ROHMAN HAKIM**

**NIM : 21210049**

## ABSTRAK

Azizur Rohman Hakim, Rohman. 2025. "Analisis lingkungan Kerja dan Produktivitas Di CV. AWS Skses Tuban" Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Pendidikan Sosial, IKIP PGRI Bojonegoro. Pembimbing I Nur Rohman M.Pd., Pembimbing II Dr. Ali Mujahidin S.Pd., M.Pd.,

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, kualitatif.

Dalam perkembangan sebuah usaha karyawan adalah salah satu pilar utama yang menentukan sejauh mana Perusahaan dapat berkembang. Mulai dari segi keaktifan absensi hingga keuletan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kali ini penulis ingin meneliti sebuah Perusahaan yang sedang dalam tahap perkembangan yaitu CV. AWS Skses yang berlokasi di Ponco Kec. Parengan Kab. Tuban

Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengetahui bagaimana situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja di Perusahaan CV. AWS Skses serta bagaimana Upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di perusahaan CV. AWS Skses.

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penulis menggunakan teknik analisis data reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Lalu, penulis menggunakan metode triangulasi metode dan sumber sebagai validasi data sehingga dari 17 orang dipilih 2 orang yang menjadi sumber data yang mewakili unsur atasan dan 4 orang yang menjadi Karyawan.

Hasil penelitian dari hasil wawancara yang dikumpulkan terkait dengan produktivitas yang diwawancarai penulis dengan narasumber yaitu tentang bagaimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, efektifitas dan efisiensi pekerjaan, semangat kerja karyawan guna perkembangan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas mutu dari sebuah produksi., penulis juga meneliti lingkungan kerja di CV. AWS Skses dengan menggunakan indikator lingkungan kerja diperoleh informasi bahwa tidak ada kesenjangan diantara Karyawan dan selalu memberikan dukungan dalam bekerja, suasana kerja yang harmonis memberikan dorongan dan motivasi, fasilitas kerja yang cukup memadai dapat mengurangi keluhan dari para Karyawan dalam kelancaran tugas. dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien dukungan fasilitas kerja sangat mendukung dalam tercapainya target kerja di perusahaan CV. AWS Skses.

## ABSTRACT

Azizur Rohman Hakim, Rohman. 2025. "Analysis of Work Environment and Productivity at CV. AWS Saksas Tuban" Economic Education Study Program, Faculty of Social Education, IKIP PGRI Bojonegoro. Supervisor I Nur Rohman M.Pd., Supervisor II Dr. Ali Mujahidin S.Pd., M.Pd.,

**Keywords:** Work Environment, Work Productivity, qualitative

In the development of a business, employees are one of the main pillars that determine how far the company can develop. Starting from the aspect of active absence to the tenacity of employees in completing work, this time the author wants to examine a company that is in the development stage, namely CV. AWS Saksas which is located in Ponco, Parengan District, Tuban Regency

The study aims to determine the situation and conditions that occur in the work environment at CV. AWS Saksas Company and how efforts can improve employee productivity at CV. AWS Saksas Company.

This type of research was conducted using a qualitative descriptive method through observation, interviews and documentation. The author uses data analysis techniques for data reduction, data presentation, and drawing conclusions developed by Miles and Huberman. Then, the author uses the triangulation method and source as data validation so that out of 17 people, 2 people were selected as data sources representing superior elements and 4 people who became employees.

The results of the study from the results of the interviews collected related to the productivity interviewed by the author with the informants, namely about how employees' abilities are in carrying out tasks, the effectiveness and efficiency of work, employee work enthusiasm for employee development so that they can improve the quality of a production., the author also examined the work environment at CV. AWS Saksas by using work environment indicators obtained information that there is no gap between Employees and always provide support in working, a harmonious working atmosphere provides encouragement and motivation, adequate work facilities can reduce complaints from Employees in the smooth running of tasks. in improving the results achieved effectively and efficiently, work facility support is very supportive in achieving work targets in the company CV. AWS Saksas.

## MOTTO

Tidak semua berjalan dengan apa yang kamu rencanakan maka, jalani Takdirmu agar tuhan tahu seberapa besar usahamu untuk merubah apa yang ditakdirkan oleh Tuhan (**Azizur Rohman Hakim**)

Sesuatu yang paling mahal dalam berusaha adalah sebuah IDE.  
(**H. Abdul Wahid**)

Jangan Pernah Batasi harapanmu kita tak pernah tahu bagaimana tuhan merubah suatu hal (**Muhammad Zaim Azmi**)

*Kerja!, Kerja!, Kerja!* (**Gibran Rakabuming Raka**)

## KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja dan Produktivitas Di CV. AWS Sakses”. Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial IKIP PGRI Bojonegoro.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi ini dan menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Azizur Rohman Hakim atau penulis ini sendiri, terima kasih karena sudah bertaruh dengan takdir dan tidak pernah lelah untuk selalu menjadi yang terbaik dari hari-hari sebelumnya. *Maybe tomorrow will be harder than today, but believe me you can face it!!* .
2. Orang tua penulis, Bapak Sahli dan Ibu Sumanis yang telah memberikan saya sebuah pilihan bahwa untuk menjalani hidup adalah diri sendiri yang menentukan.
3. Bapak Nur Rohman, S.Pd, M.Pd dan Dr. Ali Mujahidin, S.Pd, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dari awal sampai akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
4. Izza, putri, elisa, Lisa, Iis, Husni, Rama, Dhana, Dhani, Sahrul, Agung, Pandi, yang selalu mendukung dan membersamai penulis dalam proses penyusunan skripsi ini, semoga segala urusan kalian dilancarkan dan dimudahkan.
5. Seluruh mahasiswa Angkatan 2021 IKIP PGRI Bojonegoro yang telah membersamai penulis dalam 4 tahun terakhir.
6. Direktur & Wakil Direktur dan seluruh jajaran karyawan CV. AWS Sakses maupun yang berada dalam naungan AWS Group yang telah memberikan

7. saya banyak ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat serta memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di CV. AWS Sakses.
8. *Last but no least* Kepada Dua keponakan saya yang selalu menjadi *moodboster* dalam hidup dan telah menghabiskan banyak uang saya untuk menyenangkan mereka.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini ke depannya. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan dapat berkontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ekonomi.

Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan berkah dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai sumber rujukan untuk mencapai perkembangan ke arah yang lebih baik.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat teoritis .....	8
2. Manfaat Praktis .....	9
E. Definisi Operasional .....	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Kerangka Teoritis.....	17
C. Kerangka Berfikir.....	26
BAB III .....	28
METODOLOGI PENELITIAN .....	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
C. Data dan Sumber Data Penelitian .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data.....	35

G. Teknik Validasi Data.....	39
BAB IV .....	43
Hasil Dan Pembahasan.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan.....	52
BAB V.....	62
PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian.....	29
--	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir Penelitian .....	26
Gambar 3. 1 Teknik pengumpulan data .....	35
Gambar 3. 2 Metode/Model Analisis data miles dan Huberman .....	36
Gambar 3. 3 Cara Melakukan Triangulasi Sumber.....	41
Gambar 3. 4 Kondisi Lingkungan Kerja Di CV. AWS Skses.....	44
Gambar 3. 5 Faktor-faktor Produktivitas Kerja .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1</i> .....	71
<i>Lampiran 2</i> .....	72
<i>Lampiran 3</i> .....	87
<i>Lampiran 4</i> .....	90
<i>Lampiran 5</i> .....	92

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur kinerja individu maupun organisasi. Tingginya tingkat produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal, salah satunya adalah lingkungan pekerjaan. Simamora (2004:110) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Produktivitas kerja sendiri memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Management produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi kerja yang optimal, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan perusahaan, daya saing, dan pencapaian target bisnis. Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2012:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak output dengan sumber daya yang sama, mengurangi pemborosan, dan meningkatkan efisiensi. Menurut Rohmah (2024) Mengelola waktu dengan baik di kantor sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan

produktivitas kerja. pengelolaan waktu yang baik sendiri memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien tanpa mengorbankan kualitas.

Teknik seperti prioritas tugas, delegasi, dan penggunaan alat manajemen waktu dapat membantu meningkatkan produktivitas. Selaras dengan pernyataan (Hasanah & Daharnis, 2019) management berkaitan dengan bagaimana seseorang mampu mengatur atau merencanakan setiap aktivitasnya, sehingga semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pengambilan keputusan merupakan suatu rangkaian proses pemilihan dari pilihan alternatif yang tersedia dengan mempertimbangkan berbagai kepentingan dari pihak-pihak yang terkait (Krisnandi dkk, 2019, hlm. 78). Memilih tugas yang paling penting dan mendesak membantu karyawan fokus pada pekerjaan yang memberikan dampak terbesar salah satu dengan memetakan tugas menjadi 4 kategori yaitu penting dan mendesak, penting dan tidak mendesak, tidak penting tetapi mendesak, tidak penting dan tidak mendesak.

Tugas mendelegasikan pekerjaan ke anggota tim yang tepat membantu memastikan bahwa setiap tugas dikerjakan oleh orang yang memiliki keahlian atau kapasitas untuk melakukannya kita cukup memberikan tugas dengan jelas, batas waktu yang realistis serta percayakan karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang untuk menyelesaikan tugas. Serta menghindari *Multitasking* guna pekerjaan bisa selesai dan tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

Perusahaan ternama seperti Toyota dalam artikel telah menunjukkan dan menyatakan bagaimana pendekatan inovatif terhadap manajemen kerja dapat meningkatkan produktivitas. Contohnya, *Toyota Production System* yang

merupakan cara memproduksi kendaraan yang disebut sebagai sistem “*Lean Manufacturing*” atau “*Just-in-Time (JIT)*” yang kini telah dikenal dan dipelajari di seluruh dunia.

Saat ini semua divisi produksi Toyota senantiasa mengembangkan TPS secara terus-menerus untuk memastikan metode ini dapat berkembang berkelanjutan. Pengembangan tersebut menjadikan semangat (Membuat Sesuatu) atau “*Toyota Way*” saat ini telah diadopsi, baik oleh perusahaan Jepang, industri otomotif, maupun dalam kegiatan produksi di seluruh dunia.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas yang optimal membantu organisasi mencapai target bisnis dengan lebih cepat, meningkatkan pendapatan, dan menciptakan peluang ekspansi. Perusahaan dengan produktivitas tinggi lebih mampu bersaing di pasar global, karena dapat menawarkan produk atau layanan berkualitas dengan harga yang kompetitif.

Berbagai faktor memengaruhi produktivitas kerja, termasuk motivasi, keterampilan, alat kerja, lingkungan kerja, dan manajemen waktu. Karyawan yang memiliki akses terhadap pelatihan, dukungan manajemen, dan alat yang memadai cenderung bekerja lebih efektif. menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Salah satu contohnya dalam alat yang memadai dan lingkungan kerja yaitu Peralatan dan teknologi yang memadai mempercepat proses kerja dan mengurangi beban manual lalu Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja memengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan.

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. Lingkungan pekerjaan yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menjadi penghambat produktivitas, bahkan menyebabkan penurunan kinerja.

Lingkungan pekerjaan mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun non-fisik. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hingga hubungan antar pegawai memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang ideal. Penelitian Hulu et al, 2022 yang berjudul *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias* menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang nyaman, seperti peralatan yang memadai, dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja. Selain itu, aspek non-fisik, seperti komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan budaya kerja yang positif, juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Namun, tidak semua perusahaan atau organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap pentingnya lingkungan kerja. Beberapa karyawan di CV. AWS Sakses juga menghadapi masalah seperti tempat kerja yang kurang ergonomis,

tekanan kerja yang tinggi, atau hubungan interpersonal yang kurang harmonis. Masalah-masalah tersebut sangat wajar tetapi dapat berdampak pada penurunan semangat kerja, stres, hingga turnover karyawan yang tinggi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maqhfiranti et al (2014) menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik positif mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sudaryo et al. (2018:50) lingkungan kerja berkenaan dengan kondisi tempat, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik, karyawan merasa lebih nyaman, fokus, dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan meningkatkan tingkat stres. (Sedarmayanti, 2011:2)

Faktor fisik meliputi tata letak, suhu, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:23) adalah suatu lokasi dengan berbagai kelompok dan fasilitas yang dapat membantu suatu organisasi mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Contohnya, Kelengkapan alat agar tidak bergantian dalam penggunaan guna meningkatkan efisiensi pekerjaan, lalu tata letak juga sangat mempengaruhi dalam produksi Ketika produksi berjalan bisa sesuai urutan dan tidak bolak-balik dalam suatu pekerjaan.

Interaksi sosial di tempat kerja juga memainkan peran penting. Hubungan yang harmonis antarpekerja, kepala Produksi, dan bawahan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat meningkatkan risiko gangguan mental, seperti stres, kecemasan, atau depresi. (Kusnawi & Maringka,

2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan psikologis, melalui beberapa tips untuk meningkatkan motivasi kerja. Konflik yang tidak tertangani dengan baik dapat mengganggu produktivitas dan menciptakan ketegangan. Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh aspek psikologis, seperti rasa dihargai, kesempatan untuk berkembang, dan kejelasan tugas. Ketika karyawan diberikan kepercayaan akan keahlian yang di miliki maka, mereka cenderung puas dan bertahan lama di suatu Perusahaan. Lingkungan Kerja, juga memiliki budaya organisasi yang mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang berbasis pada kepercayaan, inklusi, dan transparansi mendukung iklim kerja yang positif.

Salah satu budaya pekerjaan yang saya ketahui ada secara kekeluargaan jadi, Ketika ada permasalahan dikumpulkan Bersama membedah apa yang menjadi permasalahan suatu contoh, Ketika ada teman pekerja sedah ada masalah pribadi beberapa tim mencoba mengumpulkan informasi lalu tim manajemen memfilter atau menyaring dari informasi tsb. Lalu menyimpulkan dan memberi Solusi lewat musyawarah.

Menciptakan lingkungan kerja yang ideal dalam Perusahaan tidak selalu mudah. Beragamnya kebutuhan karyawan, keterbatasan anggaran, dan resistensi terhadap perubahan sering menjadi tantangan utama bagi perusahaan. dalam hal ini kebanyakan Perusahaan menggunakan pendekatan seperti komunikasi terbuka, memahami beberapa kebutuhan individu yang berbeda-beda, memprioritaskan pengembangan karyawan, memfokuskan kesejahteraan karyawan serta Efisiensi anggaran.

Banyak perusahaan global seperti Google dan Microsoft dikenal memiliki lingkungan kerja yang inspiratif. Contohnya, Google menyediakan fasilitas seperti ruang kreatif, makanan gratis, dan program pengembangan karyawan, yang meningkatkan kebahagiaan serta produktivitas timnya. Dalam hal ini beberapa hal yang penulis temui di tempat penelitian penulis yaitu CV. AWS Sakses yang bekerja di bidang manufaktur seperti pembuatan *U-ditch*, *readymix*, dan jasa konstruksi lainnya penulis menyebutkan bahwa di dalam penlitian nya juga terdapat hal yang seperti jumat berkah, juga ada karyawan lama yang sudah membuat usaha sendiri, juga menjadi marketing Perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk memahami secara mendalam bagaimana lingkungan pekerjaan memengaruhi produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek-aspek lingkungan kerja yang berdampak signifikan terhadap produktivitas, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan menjadi dasar bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam suatu Perusahaan, karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama dalam menjalankan sebuah produktivitas Adapun beberapa hal yang mempengaruhi dalam produktivitas tersebut salah satunya adalah lingkungan kerja. Seperti halnya di CV. AWS Sakses. Dalam Perbincangan saya dengan beberapa tenaga kerja di CV. AWS Sakses juga menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor utama dalam sebuah produktivitas.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja CV. AWS Sakses ?
2. Apa faktor yang mempengaruhi Produktivitas ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang di sebutkan oleh penulis diatas, maka tujuan dari penulis yang akan di capai dalam penelitian yang berjudul analisis lingkungan kerja dan produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Lingkungan Kerja yang terjadi CV. AWS Sakses
2. Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang hendak di capai oleh penulis, maka dalam penelitian ini penulis berharap bahwa karya tulinya mempunyai manfaat di dunia Pendidikan maupun non Pendidikan, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu manajemen, khususnya terkait Lingkungan Kerja dan Produktivitas guna meningkatkan kualitas maupun kapasitas kerja. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami tema serupa, terutama dalam konteks Upaya meningkatkan produktivitas

## **2. Manfaat Praktis**

### **a) Bagi Karyawan**

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi karyawan mengenai pentingnya menjaga hubungan sosial, semangat kerja, dan memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal guna meningkatkan produktivitas. Selain itu, hasil penelitian ini dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif mengikuti pelatihan atau pengembangan diri yang disediakan oleh perusahaan.

### **b) Bagi Institusi Pendidikan**

Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan kurikulum khususnya pada mata kuliah manajemen SDM, dengan memberikan contoh nyata penerapan teori lingkungan kerja dan produktivitas dalam dunia industri.

### **c) Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen CV. AWS Sukses dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memperhatikan aspek sosial dan psikologis karyawan, serta memperkuat semangat kerja untuk mendukung pencapaian target produksi secara efektif dan efisien.

## **E. Definisi Operasional**

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berpengaruh atau berhubungan dalam kondisi pekerjaan baik dari luar ataupun dalam, dalam hubungan dalam dimulai dari hubungan terhadap karyawan, atasan, dll. Lalu, Juga ada lingkungan kerja bagian luar seperti fasilitas kerja, suasana kerja dll.

## **2. Produktivitas**

Produktivitas kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan cara menghargai hasil kerja pegawai serta tidak lupa mengapresiasi pegawai yang berkinerja baik, dan memberikan evaluasi dengan kejujuran kepada pegawai.