

Produktivitas merupakan suatu sikap karakter yang selalu mendukung gagasan bahwa kualitas hidup pada hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya, dan hari berikutnya harus lebih lancar dari hari ini. Produktivitas merupakan suatu karakter yang selalu menunjang pemikiran bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih lancar dari hari kemarin, dan hari selanjutnya harus lebih lancar dari hari ini. Menurut Halimah, (2023) Produktivitas karyawan merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan. Sedangkan menurut Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam kontes ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kasmawati, 2018). Para manajer harus mengaitkan pelaksanaan SDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas dari sudut pandang manajemen sumber daya manajemen, produktivitas adalah ukuran tingkat kemampuan karyawan secara individual dalam menghargai hasil kerja dan partisipasinya dalam menghasilkan barang/jasa penghargaan dilihat dari kualitas dan kuantitas keluaran dapat memberi keuntungan perusahaan dan memuaskan konsumen masyarakat.

PT Rilis Multimedia Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang surat kabar online. Surat kabar online tersebut dapat dilihat dari konten berita yang dimuat didalamnya, terutama dalam konten berita utama. Konten yang membahas berita aktual dan terbaru, serta berita-berita yang sedang menjadi sorotan publik.

Berita utama biasanya ditampilkan dalam headline. Melalui berita utama ini pembaca dapat mengikuti perkembangan berbagai peristiwa penting terjadi. Untuk menjadi perusahaan surat kabar yang di unggulkan, karyawan di tuntutan untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sejumlah karyawan, peneliti menemukan dan memperoleh informasi bahwa masalah yang dialami oleh PT Rilis Multimedia Indonesia yaitu mengenai produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan setiap bulannya, terutama dalam kurun waktu satu tahun terakhir, yang dimana hasil produksi konten – konten media online mengalami penurunan. Penurunan ini tentunya jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawan mampu meningkatkan hasil produksinya sesuai yang direncanakan atau target dari perusahaan. Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan karena dengan disiplin dalam bekerja tentu saja dapat meningkatkan pula produktivitas seorang karyawan dan tentu saja dapat menghasilkan capaian kerja yang sesuai standar.

PT Rilis Multimedia Indonesia menginginkan karyawannya untuk memiliki kemampuan dalam memproduksi berita yang lebih tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan berita yang utama, berita yang dapat dipercaya dan tentu harus sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Hal ini juga harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan dan juga karyawannya demi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Rilis Multimedia Indonesia setiap tahun mengalami perkembangan penurunan dan peningkatan. Berikut ini adalah hasil pra survey terhadap 20 karyawan yang menunjukkan adanya masalah pada produktivitas kerja

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey**

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan PT Rilis Multimedia Indonesia mempunyai ketrampilan yang memadai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang cukup mudah.	8	12
2	Karyawan PT Rilis Multimedia Indonesia tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil dari kerja yang diberikan kepada karyawannya.	7	13
3	Karyawan PT Rilis Multimedia Indonesia berusaha untuk sentiasa mengembangkan dan memperluas kemampuan serta ketrampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran yang diberikan.	9	11
4	Karyawan PT Rilis Multimedia Indonesia selalu memberikan peningkatan atas hasil kerja dan tugas yang diberikan.	5	15
5	Karyawan PT Rilis Multimedia Indonesia selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	8	12

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2022).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan kepada 20 karyawan, menunjukkan bahawa hanya 8 karyawan yang mempunyai ketrampilan yang memadai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang cukup mudah, hanya 7 karyawan yang tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil dari kerja yang diberikan kepada karyawannya, hanya 9 karyawan yang berusaha untuk sentiasa mengembangkan dan memperluas kemampuan serta ketrampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran yang diberikan, hanya 5 karyawan yang selalu memberikan peningkatan atas hasil kerja dan tugas yang diberikan dan terdapat 9 karyawan yang selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini benar menunjukkan bahwa terjadinya penurunan dalam produktivitas kerja karyawan di PT Rilis Multimedia Indonesia.

Menurut Almingo, (2018) menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu faktor yang muncul dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri dan sudah dimiliki sejak awal mulai bekerja. Faktor ekstrinsik yaitu faktor yang menyangkut sesuatu yang berasal dari luar diri seorang karyawan itu sendiri seperti kondisi fisik, lingkungan kerja, sistem manajemen, budaya organisasi pada tempat kerjanya, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia, menjadi inti dalam produktivitas perusahaan. Produktivitas kerja tidak hanya bisa dilihat dari sudut pandang satu hari saja, namun berkelanjutan. Sehingga, untuk mengembalikan jam biologis pekerja. Oleh karenanya, manajemen harus terus memfokus pada kinerja karyawan, agar perusahaan terus dapat dipercaya dan mampu bersaing sesuai kebutuhan owner, dan stakeholder.

Salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Pramudianto (2021), “lingkungan kerja yang buruk sering disebut toxic work environment yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu”. Sehingga untuk mencapai Tingkat produktivitas yang diinginkan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau kondusif melibatkan faktor-faktor seperti kebersihan ruang kerja, tata letak yang baik dan estetik, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang memadai, lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara tidak langsung. (Maulia et al., 2023). Penelitian sebelumnya dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan oleh (Muhayroh & Asytuti, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dan penelitian dari variabel lingkungan kerja menurut (Saleh & Utomo, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Faktor yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu sikap kerja. Sikap atau perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya, dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dipastikan dapat terwujud (Sulistiyani, 2018). Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Sikap kerja yaitu suatu tindakan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang akan dilakukan dan hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Eirsyah et al., 2019). Pada penelitian (Muhtar et al., 2020) sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang dikatakan baik dalam bekerja di perusahaan apabila karyawan tersebut mempunyai sikap kerja yang baik pula. Dimana sikap kerja karyawan dapat menentukan kelangsungan mereka dalam bekerja di sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Pitriyani & Halim, 2020).

Menurut Aprilliansyah et al. (2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah faktor yang penting untuk menjadi penyemangat dan mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Kusuma et al., 2015). Adanya kompensasi akan memberikan motivasi yang mendorong produktivitas karyawan suatu perusahaan. Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi dari perusahaan biasanya kepuasan kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang jarang mendapatkann kompensasi dari tempat kerjanya. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja (Nitisemito, 2015).

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara, yaitu mengenai adanya produktivitas tiap-tiap karyawan yang mengalami penurunan maupun peningkatan. Adanya peningkatan produktivitas kerja ditandai dengan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan dalam melakukan pengembangan karir. Selain itu, adanya penurunan produktivitas kerja disebabkan karyawan memiliki motivasi yang rendah ditunjukkan dengan bentuk ketidakhadiran yang cukup tinggi salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan adanya pembatasan dalam penggunaan fasilitas yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada rasa ketidak puasan dalam bekerja dan menurunnya kinerja sumber daya manusianya. Masih banyak karyawan tidak hadir, mengindikasikan bahwa adanya permasalahan mengenai sikap kerja, perusahaan juga mengawasi karyawan yang malas, tidak hadir tepat waktu dan tidak mencapai target. Ada karyawan masih mengeluhkan kepada perusahaan karena masih kurangnya tunjangan terhadap karyawan padahal ini akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

PT. Rilis Multimedia Indonesia selalu berusaha menjalankan tanggung jawab kerjanya dengan baik dan benar sehingga dapat meminimalisir kesalahan kerja, namun ada saja permasalahan yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan di mana sering terjadi kesalahan komunikasi antara masing-masing bidang kerja yang mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, Selain itu pula masih banyak karyawan sikap kerja yang kurangnya tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu. Hal ini mungkin di akibatkan oleh tingkat kompensasi yang relatif rendah sehingga berdampak pula pada produktivitas kerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi tinggi dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, harus memperhatikan sikap para karyawan. Hal ini menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis “***Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus PT. Rilis Multimedia Indonesia)***”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil urain latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia?
3. Apakah kompensasi mampu memoderasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia?
4. Apakah kompensasi mampu memoderasi antara sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah peneliti diatas maka peneliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek  
Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia
2. Ruang lingkup Objek  
Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, sikap kerja, kompensasi dan produktivitas kerja.
3. Ruang Lingkup Tempat  
Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Rilis Multimedia Indonesia.
4. Ruang Lingkup Waktu  
Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Januari 2022 sampai dengan Frebuari 2022.
5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian  
Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengaruh kompensasi, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan ruang lingkup penelitian, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia.
3. Menganalisis dan mengetahui kompensasi mampu memoderasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia.
4. Menganalisis dan mengetahui kompensasi mampu memoderasi antara sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rilis Multimedia Indonesia.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan sikap yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan kompensasi sebagai moderasi untuk dasar perbandingan yang akan dijadikan evaluasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada PT. Rilis Multimedia Indonesia.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas mengenai penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini, sistematika penyampaian sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi.

### **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir ataupun flowchart.