

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat diartikan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input. Produktivitas kerja adalah merupakan bagian penting didalam organisasi maupun instansi dimana seseorang mampu mencapai target secara efektif dan efisien baik dalam kualitas dan kuantitas antara input yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu

Menurut Sutrisno (2019), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Sedangkan pendapat Sinungan (2011) mengatakan untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. Jumlah karyawan

Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.

2. Jumlah hasil produksi yang dicapai
Besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.
3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja
Jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.
4. Moral kerja karyawan
Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka yang menjadi indikator untuk variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Robbins (2013) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2017).

Pendapat lain menurut Rivai, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito 2011).

Dari pendapat para ahli dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2018) indikator yang mendukung lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Oksigen salah satu gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah dan telah bercampur

dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya salah satunya kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

6. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu: lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.3 Sikap Kerja

Menurut Sembiring (2018) sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya. Sikap perilaku berkaitan dengan persepsi, motivasi dan kepribadian. Sikap sebagai aspek psikologis memiliki struktur komponen yang menunjang, yaitu kognitif, konaktif dan afektif. Sedangkan menurut Wibowo (2019) mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang. Baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya. Sikap yang berhubungan dengan objek orang, situasi menyenangkan atau tidak, reaksi dan penilaian, suka dan tidak suka, dan aspek lainnya. Sikap adalah pernyataan penilaian yang baik dan bermanfaat, melibatkan suatu peristiwa, objek atau orang, di mana sikap tersebut mencerminkan perasaan karyawan (Sari et al., 2019).

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).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa sikap kerja adalah keyakinan karyawan yang meliputi aspek kognitif, perilaku dan emosional, merupakan persiapan psikologis yang dapat mengambil reaksi positif dan negatif terhadap benda atau situasi di sekitarnya.

Adanya interaksi dan hubungan tersebut kemudian membentuk pola sikap individu dengan sekitarnya. Sikap mempunyai empat fungsi menurut (Sembiring, 2018), yaitu:

1. Fungsi instrumental
Adalah sesuatu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berguna atau praktis dan dapat mendeskripsikan kondisi lingkungan.
2. Fungsi Pertahanan Ego
Adalah sikap seseorang yang diambil untuk mempertahankan egonya.
3. Fungsi Ekspresi Nilai
Adalah sikap dalam diri manusia tentang bagaimana individu dapat menunjukkan nilai-nilai yang ada pada dirinya.
4. Fungsi Pengetahuan
Adalah sikap individu yang mempunyai dorongan ingin mengerti bermacam-macam informasi untuk di asimilasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator-indikator yang mengukur sikap kerja yang digunakan menurut (Sembiring, 2018), yaitu:

1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan,
yaitu bagaimana seseorang menaati peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi.
2. Kejujuran,
Yaitu bagaimana seseorang menyampaikan sebuah informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Tidak diskriminatif,
Yaitu sikap individu yang tidak membedakan antar sesama.

4. Inisiatif dalam bekerja

Yaitu melaksanakan pekerjaannya tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Sapran (2015) dalam penelitiannya terdapat lima indikator sikap kerja, yaitu:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian indikator yang dijelaskan diatas, maka indikator untuk mengukur sikap kerja dalam penelitian menurut Sembiring (2018) yaitu kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, kejujuran, tidak diskriminatif, inisiatif dalam bekerja

2.4 Kompensasi

Menurut Simamora (2015) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara dua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Karena kompensasi terdiri dari unsur-unsur yang rentan terhadap interaksi di tempat kerja, itu adalah item yang berguna (Harahap, 2019). Pentingnya remunerasi berarti bahwa praktik manajemen yang efektif diperlukan untuk menegakkan hak-hak mereka. Selain itu, kompensasi dapat berdampak pada motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Pekerja diberi kompensasi untuk pekerjaan yang diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan menuju menjadi korporasi.

Sedangkan pendapat Menurut Larasatii (2018) Kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi kinerja pegawai. Oleh karena itu sudah selayaknya pemberian kompensasi kepada pegawai memerlukan perhatian khusus dari manajemen untuk dapat menjaga motivasi dan kinerja pegawai sehingga produktivitas pegawai akan terus meningkat. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Marwansyah (2016:269) berpendapat: “Kompensasi adalah pemberian atau imbalan yang adil dan pantas kepada karyawan, langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial sebagai kontribusi atau balas jasa atas tercapainya tujuan dari perusahaan..

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diartikan bahwa kompensasi dalam penelitian ini adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi bisa dalam bentuk penghargaan dan motivasi berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang mempunyai prestasi diatas standar yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa upah adalah pemberian yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas pengabdianya kepada perusahaan. Semangat kerja karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi untuk menghasilkan kerja yang maksimal.

Menurut Sofyandi (2013) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Contoh : upah/gaji, insentif/bonus.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh : fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan

Menurut Simamora (2014) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Tunjangan

Tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, dan tempat parkir khusus.

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Sedangkan menurut Dessler (2012) menjelaskan terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, asuransi jiwa dan bayaran premium.

3. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan tempat orang tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2014).

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi Penelitian
1	Prema Vidya Santi (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada JNE Sub Agen Klaten	Hasil uji hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan	Pada penelitian ini penulis mengganti variabel disiplin kerja menjadi sikap kerja, karena disiplin merupakan bagian dari sikap kerja.

			terhadap produktivitas kerja	
2	Nadia Kurnia Rachmawati (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PR. Makmur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Pada penelitian ini penulis menjadikan variabel kompensasi sebagai variabel moderasi untuk memperkuat variabel lingkungan kerja dan sikap kerja.
3	Metha Monica (2023)	Pengaruh Sikap dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawati PT. Alka Jaya Group Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dari sikap dan keterampilan kerja Karyawati PT. Alka Jaya Group menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan secara simultan terhadap keterampilan sikap dan Produktivitas Kerja karyawati.	Pada penelitian ini penulis tidak hanya fokus kepada karyawati, tetapi keadapa seluruh karyawan baik laki-laki meupun perempuan.
4	Nida Abriana Mutiadi (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia	Beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang artinya dalam penelitian ini beban kerja tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Mugai Indonesia. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang artinya bahwa kompensasi sangat mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan aturan perundangundangan, dan memberikan	Pada penelitian ini penulis menjadikan variabel kompensasi sebagai variabel moderasi untuk memperkuat variabel lingkungan kerja dan sikap kerja.

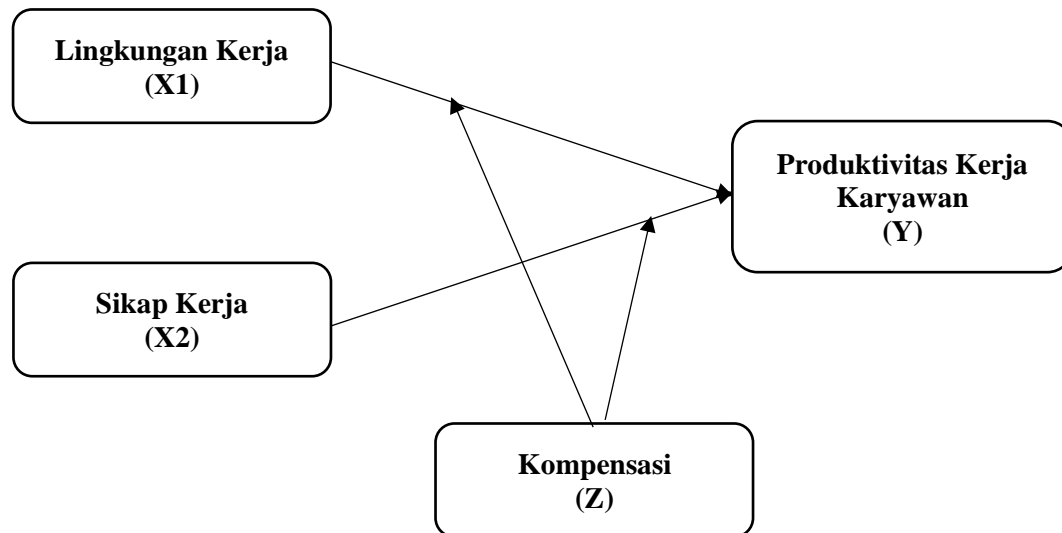
			tunjangan lainnya. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada, yang artinya bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.	
5	Muhammad Taufik Lesmana (2021)	<i>The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance</i>	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo Kota Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo Kota Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gracia Pharmindo Kota Medan. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gracia Pharmindo Kota Medan.	Pada penelitian ini penulis menjadikan variabel kompensasi sebagai variabel moderasi untuk memperkuat variabel lingkungan kerja dan sikap kerja.
6	Khairunisa Nur Baiti (2020)	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan pemberian motivasi baik secara internal maupun internal akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Peneliti lebih fokus kevariabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin sudah termasuk kedalam variabel sikap kerja.

			produktivitas kerja, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan didukung lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.	
7	Pitriyani (2020)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan	Hasil penelitian menunjukan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.	Peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel moderasi
8	Istikomah (2019)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti	Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan dan sikap individu dalam bekerja. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas.	Peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel moderasi

Sumber: penelitian terdahulu, 2012-2021

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu serta teori yang digunakan maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian ini pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayati (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut penjadwalan pekerjaan dan keterangan yang diperlukan untuk itu, akan tetapi juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja. Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas yaitu dengan cara memperbaiki lingkungan kerja yang kondusif dengan membuatnya lebih efektif secara terus-menerus (Rangkuti, 2018).

Jadi, jelaslah bahwa setiap organisasi memerlukan lingkungan kerja yang efektif agar seluruh kegiatan dapat diintegrasikan kearah pencapaian atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, organisasi tidak dapat berfungsi jika lingkungan

kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut tidak efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Prema Vidya Santi (2024) dan Nida Abriana Mutiadi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan didukung lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.7.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sembiring (2018) sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya. Sikap perilaku berkaitan dengan persepsi, motivasi dan kepribadian. Sikap sebagai aspek psikologis memiliki struktur komponen yang menunjang, yaitu kognitif, konaktif dan afektif. Dalam suatu organisasi sangat tergantung dari bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, jika karyawan memandang pekerjaannya secara negatif maka juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sikap lebih spesifik dari pada nilai karena merupakan bagaimana orang menghayati dan mempersepsikan pekerjaannya. Maka penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan sikap kerja karyawan tetap positif terhadap pekerjaannya agar mengoptimalkan kinerja karyawan (Subagio, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penting bagi perusahaan untuk membentuk dan mempertahankan sikap kerja yang positif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Safitri, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Istikomah (2019) dan Pitriyani

(2020) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H2: sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.7.3 Kompensasi Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2015) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara dua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Rivai, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diartikan bahwa lingkungan yang kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Sedangkan kompensasi adalah upah yang akan diterima jika produktivitas kerja karyawan itu baik. Artinya kompensasi dapat memperkuat pengaruh antar lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H3: kompensasi memoderasi pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

2.7.4 Kompensasi Memoderasi Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Wibowo (2014) mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang. Baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang

mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya. 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.

Upah Insentif atau kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan, dengan pemberian upah insentif yang adil secara langsung akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Upah Insentif berperan sebagai motivasi atau sikap kerja terhadap semangat kerja karyawan untuk menghasilkan produk yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H4: kompensasi memoderasi pengaruh signifikan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan