

BAB II LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Istilah "disiplin" berasal dari kata bahasa Inggris "*discipline*", yang diasosiasikan dengan kata-kata seperti "murid", "pengikut", "penganut", atau "seseorang yang menerima pendidikan dan memajukan pendidikan itu". Disiplin ialah instruksi, teguran, moral, pedoman, peraturan, standar yang harus ditegakkan, disiplin yang dipelajari. Mereka yang melanggar hukum dianggap sebagai pelanggar disiplin. Disiplin adalah cara untuk menegakkan atau menghormati persyaratan hukum (disiplin).¹

Menurut Simamora Disiplin adalah seperangkat aturan, prosedur, dan harapan yang sesuai dengan semua peraturan bisnis yang berlaku, baik itu eksplisit maupun implisit. Beberapa peraturan yang ada antara lain absensi, lambat masuk, dan pulang cepat karyawan. Akibatnya, ini adalah poin pengetahuan terkait disiplin khusus yang harus diterapkan dengan hati-hati oleh pihak manajemen².

Menurut Hasibuan Disiplin Kerja, pengertian bekerja ialah pola pikir seseorang ketika mereka rela mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku³. Menurut Edi Sutrisno Disiplin kerja merupakan kemauan dan kemampuan seseorang untuk menjunjung tinggi dan memahami hukum adat yang berlaku di daerahnya. Tujuan perusahaan akan diperkuat dengan disiplin yang kuat, sedangkan mereka yang memiliki disiplin lemah akan terhalang dan melemahkan tujuan perusahaan. Ketika menyangkut individu dan organisasi, disiplin sangat penting. Disiplin mengidentifikasi setiap kondisi atau kekuatan tersembunyi yang mungkin ada dalam karakter seseorang mengenai kepatuhan terhadap hukum dan etika bisnis⁴.

¹ S Muliando, *PL Supervisi Perspektif Syariah* (Elex Media Komputindo). Hal. 171

² Simamora, "Disiplin," *Disiplin Kerja* 53, no. 9 (2015): 610. Hal. 8

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Bumi Aksara, 2000). Hal. 193

⁴ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Kencana, 2011). Hal. 104

Menurut Veithzal Rivai, menjaga kedisiplinan di tempat kerja merupakan alat khusus yang pemimpin lakukan sebagai instrumen khusus untuk berinteraksi dengan karyawan. digunakan oleh manajemen untuk berbicara dengan anggota staf sehingga mereka menyadari adanya potensi pelanggaran dan dapat menemukan sumber daya yang tepat untuk mendorong motivasi dan perilaku etis karyawan⁵. Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku hormat kepada aturan dan prosedur bisnis yang ada dalam karakter seseorang, sehingga memungkinkan orang tersebut akan menegakkan aturan dan prosedur bisnis dengan pengendalian diri. Ia menyimpulkan dengan menyatakan bahwa disiplin adalah kapasitas dan komitmen individu untuk memahami dan menjunjung tinggi setiap aturan dan persyaratan yang ada dalam suatu organisasi tertentu.⁶

Beberapa pengertian yang disebutkan di atas mengarah pada kesadaran bahwa disiplin profesi dapat diartikan sebagai sarana untuk waspada, cermat, dan bijaksana dalam aturan dan perundang-undangan yang berlaku untuk komunikasi tertulis dan lisan. Ini termasuk aturan tertulis dan aturan tidak tertulis, dan juga termasuk teguh dalam menjunjungnya dan menolak untuk menerima hadiah ketika bertemu dengan kapal tunda dan berwenang yang telah diberikan kepada mereka⁷.

2. Disiplin Kerja Dalam Islam

Disiplin kerja Islam tertuang dalam sebuah hadits yang berbunyi, “Seorang muslim harus mengetahui dan bertindak atas segala hal, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, kecuali jika diperlukan untuk melakukan maksiat tidak wajib di dengar dan taat”,(H.R. Bukhari Muslim)⁸

Setiap Muslim harus memahami dengan jelas bahwa pekerjaan yang dilakukan dilakukan untuk memenuhi persyaratan yang

⁵ V Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Rajawali Pers, 2009). Hal. 845.

⁶ Rahmat Hidayat, Muhammad Rifa'i, and Abdillah, *Etika Manajemen Perspektif Islam* (Cv. Pusdikra Mitra Jaya). Hal. 170.

⁷ S Sastrohadiwiryo and A H Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Bumi Aksara, 2021). Hal. 333.

⁸ Sandra et al., “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Revista CENIC. Ciencias Biológicas* 152, no. 3 (2016): 28, Hal. 90

ditetapkan oleh Allah SWT. Tata tertib kerja setiap pegawai harus dikaitkan dengan tata tertib kerja sejak dibuat sebagai semacam peralihan dari akad kerja yang telah disepakati antara pegawai dengan perusahaan. Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.” (QS. Al-Asr: 3)

Untuk menegakkan disiplin di tempat kerja, seseorang harus memberikan aturan atau peraturan dengan memupuk etika atau standar kerja dan menekankan bahwa mereka yang mengabdikan diri pada iman mereka tidak akan melupakan nilai-nilai itu, kita dapat memastikan bahwa nilai-nilai ini dijunjung tinggi.. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, tentram dan teratur Sehingga dapat membantu mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi tertinggi yang mungkin ada di lokasi⁹.

3. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Didalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja menurut Fauzia Agustini yaitu¹⁰:

a. Disiplin preventif

Tujuan disiplin preventif dalam sumber daya manusia adalah upaya mendorong kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang ada. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong kedisiplinan karyawan yang tinggi sehingga peran kepemimpinan tidak mencakup pengawasan atau paksaan yang berlebihan, yang dapat menghambat partisipasi, inovasi dan inisiatif

b. Disiplin korektif

⁹ Sandra et al., “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Revista CENIC. Ciencias Biológicas* 152, no. 3 (2016): 28, Hal. 91

¹⁰ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019), Hal. 92

Disiplin dengan tujuan mencegah karyawan tidak melaksanakan pelanggaran yang sebelumnya dilakukan. Jika ada karyawan yang telah melakukan tindakan terhadap beberapa masalah serius atau yang secara terang-terangan melanggar standar yang telah ditetapkan, hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya disiplin di perusahaan. Agar sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah terjadi, maka harus dikenakan sanksi berat atau ringannya sesuai tingkat pelanggarannya.

- c. Disiplin progresif
Untuk memberikan dorongan kepada pelaku untuk memperbaiki diri sebelum menerima hukuman, tindakan disipliner seringkali mengambil bentuk hukuman yang semakin keras dalam mengembangkan disiplin

4. Indikator –Indikator Kedisiplinan Kerja

Indikator-indikator kedisiplinan menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu¹¹:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang harus dicapai harus sempurna, jelas dan sangat menginspirasi kemampuan karyawan. Agar karyawan dapat bekerja dengan tekun dan disiplin pada tugas-tugas yang terkait, tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada mereka dalam situasi ini harus sesuai dengan kualifikasi mereka.
- b. Teladan pemimpin
Pemimpin yang berhasil dalam memberlakukan disiplin karyawan dapat dijadikan contoh bagi bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh positif dengan menjadi taat, dapat diandalkan, adil, dan konsisten dalam kata-kata dan tindakan mereka.
- c. Balas jasa
Pembayaran layanan (bayaran dan kesejahteraan) memiliki dampak pada disiplin karyawan karena akan meningkatkan kepuasan karyawan dan cinta terhadap pekerjaan atau perusahaannya. Disiplin karyawan akan meningkat jika mereka menikmati pekerjaannya.
- d. Keadilan

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). Hal. 194

Keadilan yang berfungsi sebagai indikator perilaku kebijaksanaan dalam pemberian hukum yang akan menunjukkan disiplin karyawan yang baik. Seorang manajer yang termotivasi untuk memimpin bisnis harus selalu adil terhadap semua karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

e. Waskat

(Pengawasan melekat) adalah taktik yang sangat efektif untuk menetapkan kode etik karyawan perusahaan. Waskat adalah konsep yang menyatakan bahwa agar tujuan organisasi dapat tercapai, targetnya harus aktif dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini juga menyatakan bahwa target harus diaktifkan dan mendukung terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan, dan masyarakat umum.

f. Sanksi hukuman

Untuk mengembangkan rasa disiplin seseorang, sanksi hukuman cukup penting. Dengan sanksi hukuman yang lebih ketat, karyawan akan lebih menaati kebijakan dan prosedur perusahaan, dan perilaku terkait disiplin mereka akan meningkat.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan pada saat ambil tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Untuk mendisiplinkan setiap karyawan dengan cara yang jelas sesuai hukum yang telah dibuat, pengusaha harus berpengetahuan luas dan gigih agar dapat mendisiplinkan setiap karyawan yang tidak taat pada hukum yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Pengembangan interaksi interpersonal yang sehat antara rekan kerja difasilitasi oleh disiplin perusahaan yang kuat. Hubungan ini terdiri dari hubungan individu, grup/kelompok, dan hubungan antar sesama yang harmonis dan kuat baik secara vertikal maupun horizontal.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos yang berarti "*ethos*" dalam bahasa Yunani diartikan sebagai "sikap", "kepribadian", "watak", "karakter", dan "keyakinan pada suatu hal tertentu". Sikap ini tidak hanya diciptakan baik oleh organisasi maupun oleh individu, mungkin seluruh populasi.

Berbagai perilaku membentuk etos, sistem penetrasi budaya, dan faktor lainnya. Istilah "etos" juga dikenal sebagai "etika", yang mengacu pada pengetahuan tentang moralitas atau aturan yang mengatur benar dan salah. Dengan demikian, etos yang dimaksudkan mengandung gairah atau motivasi yang sangat kuat untuk melakukan tugas dengan cara yang ideal, bermanfaat dan dengan kewajiban maksimal untuk mencapai standar tertinggi yang mungkin keunggulan profesional¹². Etika kerja adalah semangat kerja yang membedakan seorang individu dari sekelompok pekerjaan lain. Hal ini dibedakan pada ide-ide etos dan profesional yang di pegang, dan ditunjukkan melalui perilaku tegas dan praktis di tempat kerja¹³

Menurut Ayu Pradaning Ratri, Etos kerja adalah sistem nilai yang didasarkan pada diri sendiri dan dunia tempat seseorang memilih untuk hidup. Dalam bab ini diuraikan prinsip bahwa setiap individu yang sudah menjadi keyakinan dalam mengungkapkan suatu klaim. Pelly menyatakan bahwa satu hal yang kurang jelas adalah Istilah "etos kerja" mengacu pada "sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri karena didasarkan pada orientasi sistem dari budaya-nilai sehubungan dengan kerja.¹⁴

Sementara itu Menurut octarina, Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya dalam bentuk mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang ada¹⁵ Menurut Sinamo, etos kerja adalah praktik kerja positif yang berfokus pada keyakinan fundamental dan komitmen mutlak terhadap paradigma kerja holistik. Istilah paradigma ini mengandung konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap sikap yang dilahirkan, standar-standar yang

¹² T Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Seri Pengembangan SDM (Gema Insani, 2002) Hal. 15

¹³ D Ginting, *Etos Kerja - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Elex Media Komputindo, 2016). Hal. 7.

¹⁴ Engel, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama', Ayu Pradaning Ratri, 4.1 (2022), Hal. 1538.

¹⁵ Octarina, Arischa 2013, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun," *Jurnal Universitas Andalas Vol 1*, no. 1 (2013), Hal. 1

hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya¹⁶

Berdasarkan beberapa pengamatan yang dilakukan oleh anggota masyarakat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur hakiki kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan terhadap segala sesuatu yang mengancam seseorang untuk mencapai keberhasilan atau standar hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan contoh sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi pancaran dalam perilakunya, seperti membuang-buang waktu saat bekerja, tidak memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, rasa hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya.¹⁷

2. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam

Etos kerja Islam menurut Asifudin merupakan karakter dan prasangka manusia dalam pekerjaannya, yang masing-masing bersumber dari sistem keyakinan dan pandangan hidup Islam¹⁸. Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam, yang tidak perlu lagi dipikir-pikir dalam melaksanakannya karena jiwanya sudah menyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar¹⁹.

Etos kerja Islami itu sendiri berasal dari Al-qur'an dan Hadits Nabi Muhammad Saw, yang melarang bahwa bekerja keras yang

¹⁶ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011). Hal. 26

¹⁷ Ayu Pradaning Ratri, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama', Ayu Pradaning Ratri, 4.1 (2022), Hal. 1538.

¹⁸ Ahmad Djanan Asifudin, "Etos Kerja Islami (Telaah Psikologi)," *Disertasi*, 2003, 1–309. Hal. 39

¹⁹ T Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Seri Pengembangan SDM (Gema Insani, 2002). Hal. 17

disebabkan karena sudah melakukan dosa akan diampuni oleh Allah Swt dan tidak ada makanan yang lebih standar etika kerja Islam memberikan informasi tentang pentingnya dedikasi yang kuat dalam kerja keras sebagai persyaratan yang diperlukan. Usaha yang sangat penting harus dianggap sebagai bagian dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, karena hal itu merupakan syarat bagi individu yang mampu.²⁰

Pedoman etika kerja Islam mendorong kreativitas di tempat kerja sebagai sumber kesuksesan dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari. Seorang manusia bekerja untuk mencapai falah pada hakekatnya (kesuksesan, kemuliaan, atau kemenangan). Selain itu tempat kerja Islami menekankan kejujuran, kabaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat, dan kesederhanaan (qana'ah dan zuhud). Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah satu-satunya kebutuhan bagi setiap manusia. Karena penghasilan yang didapat dengan bekerja, seseorang dapat lebih memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan teman dan keluarganya, dan mereka juga dapat menafkahi masyarakat sekitar. Oleh karenanya Islam bahkan mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah Swt dalam surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105)

Islam menekankan pentingnya memiliki etos kerja yang berkualitas dan mendorong kemajuan di semua bidang kehidupan sehari-hari bagi semua orang. Istilah yang digunakan dalam Al-

²⁰ Yilmaz, 'Etos Kerja Dalam Perspektif Islam', Jurnal Al-Amwal, Vol. 7, No. 1, Juni 2018, Hal. 24

Qur'an dan hadis untuk bekerja adalah "amal". Apakah itu khairon, shalihan (baik), syarron, atau suan, Kata 'amal mencakup semua informasi yang relevan untuk setiap objek yang dihasilkan atau digunakan oleh satu orang (buruk, jahat). Kata shalih adalah prediket dari kualitas pekerjaan atau amal (kerja, usaha yang berkualitas). Karena itu, bekerja adalah sah dan Islam melarang siapa pun untuk terlibat dalam pekerjaan yang melanggar hukum atau di bawah standar (shalih). Penekanan Islam pada nilai tenaga kerja merupakan perkembangan yang positif²¹.

Dalam hal ini, pekerjaan merupakan bagian dari proses keberadaan manusia dalam lingkungan hidup yang kompleks dan luas. Manusia telah diciptakan oleh Allah, yang telah mengangkatnya ke status khalifah atas tubuh manusia untuk menjadikannya peserta bumi pemakmuran. Pembunuhan bumi ini hanya bisa diselesaikan melalui etika kerja etis. Allah telah berfirman dalam Q. S. al-Jumu'ah, 62: 9-10:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ
وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ
فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Mengacu kepada Q.S. Al-Jumu'ah, 62:9-10 di atas, Nilai-nilai inti Islam ditanamkan kepada pengikutnya untuk memastikan bahwa mereka mematuhi disiplin ketika melakukan kewajiban

²¹ Yilmaz, 'Etos Kerja Dalam Perspektif Islam', Jurnal Al-Amwal, Vol. 7, No. 1, Juni 2018. Hal. 23

agama seperti shalat dan bahwa pekerjaan mereka selalu sejalan dengan prinsip-prinsip Islam (etos kerja yang Islami)²²

3. Ciri – Ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja muslim akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja merupakan suatu bentuk ibadah dan perintah dari Allah SWT yang akan memuliakan dirinya sebagian dari manusia pilihan (Khairo Ummah), Adapun ciri-ciri nya antara lain adalah sebagai berikut²³:

a. Al- Shalah (baik dan manfaat)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (An-Nahl: 97).

b. Al-Itqan (kemantapan dan *perfectness*)

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan atau sempurna (professional).” (HR Thabrani).

c. Al-Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan yaitu: pertama, melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakan. Kedua, mempunyai

²² sohari Sohari, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam,” *Islamicconomic: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2013): 78–102. Hal. 82-83

²³ Sartika Rahayu, Ahmad Kholil, and Azhar, “Jurnal Bilal,” *Jurnal Bilal: Bisnis Ekonomi Halal* 2, no. 2 (2021): 151–58. Hal. 123-125

makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya, dalam artian peningkatan kualitas secara terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

d. Al-Mujahadah (kerja keras)

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik (Al- Ankabut: 69).

e. Tanafus dan ta'awun (berkompetisi dan tolong-menolong)

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُلْجُوا شَعْبِئِرَ اللَّهِ وَلَا أَلْشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنكُمْ شَتَآءَ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٠﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan janganlah engkau melanggar bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang hadits, tidak (pula) mengganggu orang yang mengunjungi Baitullah yang sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidil Haram,

mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Janganlah kamu menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, tolong menolonglah kamu di dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa. Selain itu, berakwalah kepada Allah karena sesungguhnya Allah amat berat siksanya (Al-Maidah: 2).

f. Mencermati nilai waktu

Jika seseorang memiliki etika profesional Islam, mereka akan menggunakan waktu yang mereka miliki secara efisien dan tidak akan membuangnya pada hal-hal yang tidak akan membantu mereka dalam pekerjaan mereka atau dapat berakibat pada kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini sesuai dengan ajaran Allah SWT dalam Surah Al-Asr, ayat 1-3, yang menyatakan bahwa dasarnya semua orang merugi.

وَالْعَصْرِ ۝
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكْفُورٌ ۝
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا
 الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Artinya: 1. Demi masa. 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran

4. Indikator Etos Kerja

Etos kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut²⁴

a. Penuh tanggung jawab

²⁴ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses* (Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2005). Hal. 151

Memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan penuh ketekunan dan tanggung jawab

- b. Semangat kerja yang tinggi
Suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan masalah serta memiliki semangat berkelompok
- c. Disiplin
Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- d. Tekun dan serius
Tekun berarti rajin dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar berusaha dsb), orang yang tekun adalah orang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan. Dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali.
- e. Menjaga martabat dan kehormatan
Bekerja dengan penuh keunggulan dan kehormatan merupakan satu struktur pekerjaan yang dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan penuh ketekunan

C. Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan dan mempermudah sesuatu. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok. Jadi, secara harafiah fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Peningkatan produktifitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Penggunaan fasilitas

yang efektif dan efisien akan mampu mempermudah pelaksanaan karyawan²⁵

Menurut Gie Fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia²⁶. Hal ini didukung dari teori buchari bahwa fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi²⁷. Menyadari pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai di perusahaan dituntut untuk menyediakandan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. sehingga peneiliti dapat menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dapat diartikan sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung atau mempermudah sesuatu dalam menjalankan oprasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

2. Fasilitas Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam memandang fasilitas sebagai pemenuhan kebutuhan dan hak-hak para karyawan. Ini diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja ini memungkinkan untuk meningkatkan daya kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya. Sebagaimana Firman Allah Swt dalam Q.S Al-Isra/17:70 yang berbunyi²⁸:

²⁵ h. M. Afifah, I., & Sopiany, “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Bina Marga PROV. SUL-SEL,” 87, no. 1,2 (2017): 149–200. Hal. 20

²⁶ T. L. Gie, “Filsafat Seni: Sebuah Pengantar,” *Yogyakarta ; PUBIB*, 2005. Hal. 368

²⁷ A Buchari, “Pemasaran Jasa,” *Bandung: Alfabeta*, 2005. Hal. 37

²⁸ andreas Reichenbach Et Al., “Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD LASINRANG PINRANG,” *Progress in Retinal and Eye Research* 561, no. 3 (2019). Hal 29

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ

كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٥١﴾

Terjemahnya: “Dan Sesungguhnya Telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang Sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan.”

Maksud ayat di atas ialah, Allah memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan. Manusia merupakan makhluk yang paling mulia di sisi Allah. Diberikan rezki yang baik oleh Allah. Dengan hal ini, maka pemberian fasilitas kepada karyawan merupakan bentuk penghargaan bagi manusia yang memiliki kesempurnaan.

3. Jenis – Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Charles Heston Runtuuwu jenis-jenis fasilitas kerja ialah sebagai berikut²⁹:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang berhubungan dengan kegiatan langsung dalam pekerjaan seperti meja, komputer, kursi dll.
- d. Peralatan inventaris, peralatan yng dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan maupun yang tidak.
- f. Bangunan, fasilitas yang mendukung kegiatan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

²⁹ c H Runtuuwu Dan A Press, *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia* (Ahlimedia Book, 2020). Hal 18

- g. Alat transportasi, semua jenis peralatan yang digunakan untuk aktivitas perusahaan seperti kendaraan

4. Indikator - Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja menurut Charles Heston Runtuuwu ialah³⁰:

- a. Sesuai dengan kebutuhan, Fasilitas yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan para pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Fasilitas dari organisasi diharapkan dapat menghasilkan output yang optimal.
- c. Mudah dalam penggunaan, Fasilitas sesuai dengan standar yang berlaku sehingga dalam penggunaannya akan lebih mudah.
- d. Mempercepat proses kerja, Dengan adanya fasilitas akan mengefisienkan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada para pegawai.
- e. Penempatan ditata dengan benar, Fasilitas ditempatkan pada tempat yang tidak mengganggu jalannya aktifitas kerja karyawan, harus di simpan pada tempat yang tepat

D. Produktivitas kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya Produktivitas berasal dari kata “*produktif*” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek³¹.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang, atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja,

³⁰ C H Runtuuwu dan A Press, *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia* (Ahlimedia Book, 2020). Hal 19

³¹ Putri Niken Sania, “Produktivitas Kerja ; Sebuah Kajian Teori” 7, no. 201802044 (2021). Hal. 6

bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif³². Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseleruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain : menyangkut sikap, spirit, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesional. Menurut Malayu S.P Hasibuan produktivitas adalah Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya³³

Sedangkan menurut Tjahyanti, pengertian produktivitas dalam arti luas menyangkut hubungan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang dipergunakan untuk menghasilkan output tersebut. Sementara itu, pengertian umum produktivitas dinyatakan sebagai perbandingan antara nilai tambah (*value added*) dengan sumber terpakai (*resources used*). Dengan demikian, jelaslah bahwa produktivitas bukan hanya merupakan ukuran dari produksi atau output yang dihasilkan, tetapi ukuran tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai sesuatu yang berhubungan dengan efektifitas dalam mencapai sesuatu yang berhubungan dengan efektifitas dalam mencapai suatu misi atau prestasi yang diharapkan³⁴.

Sedangkan menurut Muchtar produktivitas kerja adalah Perbandingan kegiatan antara efektifitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai mental yang diperlukan untuk perbandingan dan peningkatan dalam pekerjaannya³⁵. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktivitas ada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan

³² Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Kencana, 2011), Hal. 99

³³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Bumi Aksara, 2000). Hal. 230

³⁴ Setia Tjahyanti, "Pengaruh Quality of Work Life," *Media Bisnis*, 2009. Hal. 15

³⁵ Muchtar. A.F, *Menyusun Business Plan* (Elex Media Komputindo, n.d.). Hal. 102

tetai harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan³⁶.

Dari pengertian pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*)³⁷.

2. Produktivitas kerja dalam islam

Dalam agama Islam, tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau pekerjaan dalam Islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekati diri kepada Allah. Menurut Asyraf Hj Ab Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara³⁸

Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Allah SWT berfirman dalam QS. Adz-Dzariyat/51:22

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”.

Allah SWT berfirman dalam QS. Hud/11:9 yang berbunyi

وَلَيْنَ آدَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنَّا رَحْمَةً ثُمَّ نَزَعْنَاهَا مِنْهُ إِنَّهُ لَكَيْفُوسٌ كَفُورٌ ﴿٩﴾

³⁶ Yuni Kartini, *Media Sosial Dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial* (Guepedia, n.d.). Hal. 32

³⁷ dkk. Syahron Al Rosyid, *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit NEM, 2022). Hal. 363.

³⁸ Konsep Produktifitas and Kerja Dalam Islam, “1144-Article Text-1681-1-10-20200107” 1, no. 2 (2019): 195–211. Hal. 197

Artinya : “Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezkinya, dan dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (Lauh mahfuzh)³⁹”.

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur’an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur’an Q.S An-Nisa’ ayat 95 yang berbunyi

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ
 اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۗ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى
 الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحَسَنَىٰ ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى
 الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿٩٥﴾

Artinya : “Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing – masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”⁴⁰

Menurut Harun Nasution agama terdapat dua ajaran yang erat kaitannya dengan produktivitas. Pertama, agama merupakan ajaran

³⁹ Konsep Produktifitas and Kerja Dalam Islam, “1144-Article Text-1681-1-10-20200107” 1, no. 2 (2019): 195–211. Hal. 198

⁴⁰ Konsep Produktifitas and Kerja Dalam Islam, “1144-Article Text-1681-1-10-20200107” 1, no. 2 (2019): 195–211. Hal. 199

mengenai nasib dan usaha manusia. Kalau nasib manusia telah ditentukan Tuhan sejak semula, dalam arti bahwa perbuatan manusia merupakan ciptaan Tuhan, maka produktivitas masing-masing penganut paham keagamaan demikian akan rendah sekali. Tetapi, dalam masyarakat yang menganut paham bahwa manusialah yang menentukan nasibnya dan manusialah yang menciptakan perbuatannya, maka produktivitas akan tinggi⁴¹.

Kedua, agama mengajarkan bahwa sesudah hidup di dunia yang bersifat meteriil ini, ada kehidupan kedua nanti di akhirat yang bersifat spiritual. Bagaimana pengaruh ajaran ini terhadap produktivitas masyarakat penganut agama bersangkutan, sangat tergantung dari cara pandangnya. Jika dipahami secara substitutif, apabila kehidupan duniawi dipandang penting, maka produktivitas duniawi akan meningkat, sedangkan produktivitas akhirat menurun. Sebaliknya, kalau kehidupan akhirat lebih diutamakan, maka produktivitas keduniaan akan menurun. Jika dipahami secara integratif, maka keduanya bisa berjalan secara kongruen, karena kehidupan dunia dan akhirat menjadi sebuah entitas yang menyatu. Produktivitas dunia akan mendatangkan produktivitas akhirat, sementara produktivitas akhirat mempunyai efek terhadap produktivitas dunia. Allah berfirman dalam Al-Qur'an (Q.S. 29:45):

إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ^{٤٥}

Artinya: Sesungguhnya shalat dapat mencegah kekejian dan kemungkaran

Dalam ayat ini Allah SWT dengan tegas menyatakan bahwa shalat berdimensi ukhrawi dan akan mempengaruhi pada kehidupan duniawi. Sementara kehidupan duniawi tersebut juga akan dipertanggung jawabkan di kehidupan akhirat. Dengan demikian, maka kedua entitas

⁴¹ Radito, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga. tahun 2016" *jurnal bisnis manajemen*, vol 3, 2. Hal. 47

tersebut sesungguhnya menjadi sebuah kesatuan yang tidak bisa dipisahkan⁴².

3. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan, produktivitas adalah faktor yang sangat penting. Dengan adanya produktivitas di tempat kerja memastikan bahwa pekerjaan akan dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga semuanya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut⁴³ :

- a. Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Potensi kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh keterampilan pribadi dan profesionalisme di tempat kerja. Ini memberi mereka kesempatan untuk melakukan tugas-tugas yang harus mereka lakukan.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai Hasil adalah satu-satunya hal yang dapat dinyatakan, baik oleh mereka yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari upaya mereka. Ini adalah kesempatan untuk memaksimalkan produktivitas pekerja bagi semua orang yang berjuang dengan pekerjaan mereka saat ini.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih dari hari kemarin. Indikator untuk ini dapat dilihat dari pekerjaan dan hasil yang selesai pada satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Mengembangkan diri dengan bijak diperlukan untuk meningkatkan kapasitas kerja. Dengan mengamati tantangan dan harapan dalam kaitannya dengan apa yang akan dihadapi, seseorang dapat terlibat dalam perbaikan diri. Karena semakin kuat tantangannya pengembangan diri dan harapan akan

⁴² Radito, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga. tahun 2016"*jurnal bisnis manajemen*, vol 3, 2. Hal. 47

⁴³ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Kencana, 2011). Hal. 104-105

menjadi lebih intens dan keinginan karyawan untuk meningkatkan kapasitas kemampuan akan menjadi lebih baik.

e. Mutu

Mutu adalah hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mengungkapkan tingkat produktivitas seseorang sebagai pekerja. Dalam hal ini, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan dan diri sendiri.

f. Efisien

Perbandingan hasil dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran adalah contoh dari indikator produktivitas yang memberikan karyawan sejumlah besar umpan balik yang berarti.

E. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

No	Nama dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Christian kusibowo. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ⁴⁴	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Sama- sama membahas disiplin kerja sebagai variabel bebas	Penelitian tersebut menggunakan metode peneliian <i>probability sampling</i> dengan menggunakan jenis (simple random sampling), sedangkan penelitian ini menggunakan <i>non probability sampling</i>

⁴⁴ Christian Kuswibowo, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ‘Christian 2020’, 2 (2020), Hal. 43”

				dengan menggunakan jenis (sampling jenuh)
2.	Yohana Irwana Lala. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan ⁴⁵	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda
3.	Maria Diana Kap, Tarsisius Timuneno, Debryana Y. Salean dan Ni Putu Nursiani. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan pada	Sama-sama menggunakan metode non probability sampling dengan teknik sampel jenuh	Dari penelitian sebelumnya menggunakan variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja

⁴⁵ Yohana Irwana Lala, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan" 6 (2022): 44–55. Hal. 44

	Paga Kabupaten Sikka ⁴⁶	Puskesmas Paga Kabupaten Sikka.		
4.	Muhammad Dedi Setiawan, M. Bakri, dan Ilyas. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh ⁴⁷	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh	Sama-sama menggunakan regresi linear berganda	Penelitian sebelumnya dalam penarikan sampel menggunakan metode rumus slovin, sedangkan penelitian ini dalam penarikan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh
5.	Sulistiani, Yayak Heriyanto dan Indra Sumarna Sobari. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Tri Banyan	Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Tri Banyan Tirta	Sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja	Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda

⁴⁶ Muhammad Irfan Nasution, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka," *Research Gate*, no. November (2017): 4–18. Hal. 215

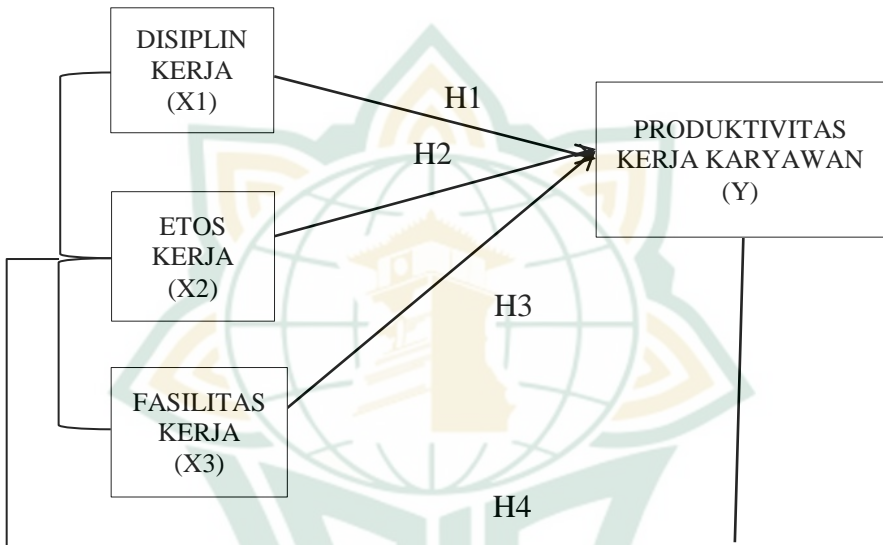
⁴⁷ Setiawan, Bakri, dan Ilyas, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh." Hal.109

	Tirta		
--	-------	--	--

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini disediakan di bawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Keterangan :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (X1)
- H2 : Etos kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (X2)
- H3 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (X3)
- H4 : Disiplin kerja, Etos kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

G. Hipotesis

Hipotesis Penelitian adalah hasil dari proses teoritis atau rasional tertentu, seperti yang ditunjukkan oleh tinjauan pustaka atau pengkajian konsep dan teori yang berkaitan erat dengannya, sehingga membuktikan bahwa hipotesis tersebut memiliki dasar teori. Masih perlu untuk menguji secara empiris validitas hipotesis dengan memanfaatkan data

penelitian. Akibatnya, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban sementara untuk topik penelitian⁴⁸

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin adalah metode manajer yang digunakan untuk mengurangi kelalaian karyawan, meningkatkan kesiapan karyawan untuk mengikuti semua norma bisnis dan sosial yang berlaku, dan meningkatkan pemahaman karyawan tentang norma-norma tersebut.⁴⁹

Penerapan disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan karena disiplin merupakan salah satu indikator kegigihan dan kepatuhan aturan seseorang karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan, disiplin yang efektif menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas hal-hal yang ditugaskan kepadanya. karena mempertahankan disiplin membantu mencapai tujuan pekerjaan dan perusahaan. Ini sesuai dengan teori Sinungan bahwa disiplin dapat mendorong produktivitas atau disiplin adalah alat penting untuk mencapai produktivitas. Tanpa disiplin kerja yang kuat, bisa sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, disiplin adalah pertimbangan penting bagi bisnis yang ingin meningkatkan produktivitas karyawan⁵⁰.

Pernyataan tersebut didukung Penelitian Terdahulu dari Yulia Andini, Yusniar Lubis dan Rahma Sari Siregar, bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan⁵¹. Demikian juga penelitian dari Adinda Pratiwi dan Rita Indah Permatasari juga mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

⁴⁸ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bumi Aksara, 2021), Hal. 13

⁴⁹ P Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Deepublish, 2016). Hal. 1

⁵⁰ S Purba et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Dan Teori* (Global Eksekutif Teknologi, 2023). Hal. 86

⁵¹ Yulia Andini, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu," *Jurnal Agriuma* 1, no. 2 (2019): 14. Hal. 68

karyawan⁵². Ini menunjukkan bahwa menggunakan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan output karyawan, sehingga menghasilkan hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

Namun pada penelitian Eka Nufriyanti dan Agung Kuswanto menunjukkan hasil sebaliknya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan⁵³, hal ini juga didukung dari penelitian Ellisah Mindari yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai⁵⁴. Hal ini dikarenakan kedisiplinan karyawan yang masih kurang optimal sehingga tidak mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik, oleh karena itu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

H₁ : Terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Etos kerja adalah perspektif, sikap, kepribadian, karakter, dan keyakinan dalam aspek fundamental dari pekerjaan yang dimiliki

⁵² Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari, “Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1,” *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 3 (2022): 176–87. Hal. 14

⁵³ Pengaruh Kompetensi Pegawai et al., “Economic Education Analysis Journal Terakreditasi SINTA 5 How to Cite Sejarah Artikel,” *Eco-Nomic Education Analysis Journal* 8, no. 3 (2019): 879–97. Hal. 879

⁵⁴ Ellisyah Mindari, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin,” *Jurnal Manajemen Kompeten* 4, no. 2 (2022): 29, Hal. 29

seseorang atau kelompok orang tertentu dan yang diwakili dalam kehidupan nyata untuk menghasilkan hasil atau pencapaian kehidupan yang lebih baik daripada di masa lalu.⁵⁵

Etos kerja juga mengacu pada sikap yang memiliki tujuan dan berfungsi sebagai karakteristik evaluatif yang dimiliki individu atau sekelompok orang saat mengevaluasi aktivitas kerja. Menurut Sinamo, etos Kerja adalah lingkungan kerja yang konstruktif yang menempatkan penekanan kuat pada nilai-nilai inti dan seluruh dedikasi terhadap paradigma kerja holistik. Setiap karyawan harus memiliki standar kerja yang tinggi karena setiap organisasi sangat membutuhkan setiap karyawan untuk memiliki standar kerja dan komitmen yang tinggi. Jika tidak, organisasi berisiko menjadi tidak stabil dan kehilangan kemampuannya untuk mendukung pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang benar-benar menginginkan kesuksesan akan merekrut anggota karyawannya untuk meningkatkan etos kerjanya. Karena itu, setiap organisasi harus memiliki standar ketenagakerjaan yang tinggi untuk pekerjaannya.⁵⁶

Sehingga logikanya, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka tingkat produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Hal ini akan berdampak pada produktivitas karyawan dalam bekerja.⁵⁷

Pernyataan tersebut didukung Penelitian Terdahulu dari Yohana Irwana Lala bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai⁵⁸. Demikian juga penelitian dari Lisdewi Muliati dan Ade Susiana juga mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan⁵⁹. Hal ini dikarenakan semakin tinggi etos kerja

⁵⁵ O S Sinaga et al., *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020). Hal. 71

⁵⁶ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, dan Riris Lestiowati, “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur,” *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* 2, no. 1 (2019): 51–60. Hal. 53

⁵⁷ Nuerlela Wati, Putra Adi Pradana, and Vicky F Sanjaya, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan,” *Journal of Global Business and Management Review* 3, no. 2 (2021): 51. Hal. 59

⁵⁸ Yohana Irwana Lala, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan” 6 (2022): 44–55. Hal. 44

⁵⁹ Lisdewi Muliati, “Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia,” *Dynamic Management*

yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dicapai, sehingga etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Namun hasil dari penelitian Novfarly Leonard Lengkong, dkk terdapat perbedaan yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja⁶⁰. Hal ini didukung dari penelitian Debora Vanessa Sumajouw, Adolfini dan Yantje Uhing juga mengatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan⁶¹. Hal ini dikarenakan rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka dapat mempengaruhi menurunnya hasil kerja karyawan, sehingga etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

H₂ : Terdapat pengaruh positif antara variabel Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

3. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan

Journal ISSN (Online) 2580-2127 Volume 7 No. 1 Tahun 2023 7, no. 1 (2023): 45–55. Hal. 45

⁶⁰ Novfarly, Adolfini & Yantje Uhing Leonerd Lengkong, ‘Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8.1 (2020), Hal. 52.

⁶¹ Y Debora Vanessa Sumajouw, Adolfini, “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan” *jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6.4 (2018), Hal 3456

langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan⁶². Fasilitas kerja suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan⁶³.

Pernyataan tersebut didukung dari penelitian terdahulu Muhammad Dedi Setiawan, M. Bakri, dan Ilyas yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan⁶⁴. Hal ini dikarenakan Fasilitas kerja yang diberikan pada sebuah organisasi sangatlah penting, fasilitas yang diberikan dapat menunjang pekerjaan cepat selesai dan menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para karyawan, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun dari penelitian Febri Antika mengatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan⁶⁵. Hal ini dikarenakan sarana dan prasana fasilitas kerja yang kurang maka dapat mempengaruhi hasil kerja sehingga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁶² Setiawan, Bakri, Dan Ilyas, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh." Hal 111

⁶³ Herry Winarto dan Budi Sayoto, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6, no. 2 (2018). Hal. 2

⁶⁴ Setiawan, Bakri, dan Ilyas, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh." Hal.109

⁶⁵ Antika, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung)." Hal. 2

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

H₃ : Terdapat pengaruh positif antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah adanya perbandingan hasil kerja (*output*) dengan sumber daya organisasi yang digunakan (*input*).⁶⁶ Banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan dan etos kerja atau semangat kerja seseorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan target produktivitas perusahaan akan tercapai. Simamora mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* dan *input* yang optimal. Hal ini merupakan produktivitas kerja karyawan yang bersumber dari dalam diri seseorang karyawan dapat memengaruhi disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja karyawan⁶⁷.

Pernyataan tersebut didukung Penelitian Terdahulu dari Mardian Pratika Wibowo , I Ketut Surabagiarta dan Wira Yudha Alam bahwa disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

⁶⁶ Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2020). Hal. 53

⁶⁷ Saleh dan Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Journal Among Makarti* 11, no. 1 (2018). Hal 29

karyawan⁶⁸. Hal ini juga didukung dari penelitian Ni made omita sari, dkk yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁶⁹ Hal ini dikarenakan disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, tanggung jawab dan kerja keras sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan pada penelitian Budi sayoto juga mengatakan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan bahwa adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Karena Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan hasil perusahaan yang dicapai.

Namun pada penelitian Delfi Wirayani, Lia Suprihartini dan Roni Kurniawan menunjukkan hasil sebaliknya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan akan tetapi pada variabel etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan⁷⁰. Hal ini berbeda dengan penelitian dari Abdul Rachman Saleh yang menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Etos Kerja mempunyai pengaruh positif namun

⁶⁸ Mardian Pratika Wibowo, I Ketut Surabagiarta, and Wira Yudha Alam, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Journal of Sustainability Business Research* 3, no. 3 (2022). Hal. 165.

⁶⁹ ni Made Omata Sari, R. Tri Priyono Budi Santoso, And I Ketut Sirna, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel," *Jurnal Psikologi Klinis dan konseling Mesir* "10, no. 1 (2022): 1–52. Hal. 86

⁷⁰ Delfi Wirayani, Lia Suprihartini, and Roni Kurniawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan," *Bahtera Inovasi* 1, no. 2 (2021): 46–58. Hal. 57

tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.⁷¹ Dan pada penelitian Febri Antika mengatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan⁷². Hal ini dikarenakan kedisiplinan etos kerja dan fasilitas kerja suatu karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian produktivitas karyawan karna tanpa disiplin, etos kerja dan fasilitas kerja yang tinggi maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal, sehingga disiplin, etos dan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

H₄ : Terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati

⁷¹ Saleh dan Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 1 (2018): 28-50

⁷² Antika, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung)." Hal. 2