

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam perkembangan dunia usaha sekarang ini, telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan suatu perusahaan juga akan berpengaruh terhadap organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika harus diimbangi dengan perbaikan dan peningkatan organisasi internal perusahaan. Disamping itu masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks untuk menghadapi berbagai masalah. Perusahaan harus bisa melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang memiliki serta dapat mengoptimalkan sumber daya yang produktif, terutama mengenai tenaga kerja atau personal.

Produktivitas karyawan yang tinggi ialah unit terpenting untuk sebuah perusahaan baik dari faktor internal maupun eksternal. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. permasalahan sebuah perusahaan tidak hanya dari segi operasional yang berkaitan dengan produk-produk yang ditawarkan dan kualitas layanan saja, selain itu sumber daya manusia (SDM) merupakan permasalahan yang sering di alami oleh perusahaan, salah satunya adalah permasalahan produktivitas kerja karyawan.

Perlu diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan satu dengan karyawan lain tidaklah sama, karena ada banyaknya faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Salah satunya yaitu peningkatan produktivitas kerja para karyawan. Namun produktivitas kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor yang menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Saat ini manajemen suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pendidikan formal maupun non formal yang salah satunya yaitu berupaya untuk meningkatkan etos kerja. Menurut

Sinamo dalam Thoha, menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang ingin mencapai kesuksesan, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan produktivitas kerja, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.<sup>1</sup> Etos kerja merupakan faktor penentu dari keberhasilan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan. Etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, serta sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab perusahaan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Selain itu, karyawan harus memahami bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik, berarti akan menciptakan margin yang berguna, baik bagi perusahaan maupun diri sendiri. Oleh sebab itu, karyawan harus mempunyai kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Perusahaan juga harus menciptakan peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi setiap pimpinan tertinggi maupun bagi karyawan terendah.

Hal ini sependapat dengan apa yang di katakan oleh Terry disiplin adalah suatu alat penggerak untuk karyawan. Supaya setiap pekerjaan bisa berjalan dengan lancar, maka harus dijalankan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan menurut Singodimedjo, menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesanggupan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang

---

<sup>1</sup> Danang, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor," (Jawa Timur:CV. Qiara Media, 2020), 4. Diakses pada tanggal 24 Oktober, 2020, [https://books.google.co.id/books?id=FafTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Etos+kerja&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjj\\_pT-8czsAhX1juYKHYY-CCpQ4ChDoATACegOIBxAC#v=onepage&q=Etos%20kerja&f=false](https://books.google.co.id/books?id=FafTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Etos+kerja&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjj_pT-8czsAhX1juYKHYY-CCpQ4ChDoATACegOIBxAC#v=onepage&q=Etos%20kerja&f=false).

memudar akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.<sup>2</sup>

Dalam sebuah organisasi unsur sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi, karena karyawanlah yang bergelut dengan aktivitas dalam perusahaan dan melakukan tugas sehari-hari yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Dengan tingginya peran seorang karyawan dalam suatu organisasi, maka para karyawan memerlukan sebuah lingkungan yang nyaman.<sup>3</sup> Manajemen perusahaan dalam menyusun lingkungan hendaknya dapat memperhatikan tingkat kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong karyawan untuk menciptakan rasa senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor lingkungan kerja memiliki hubungan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari pemahaman seorang karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.<sup>4</sup>

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara produk (barang-barang atau jasa) dengan bahan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.<sup>5</sup> Peningkatan produktivitas karyawan akan mendorong kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam kompetisi lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya yang dilakukan untuk menambah produktivitas karyawan adalah sebuah tantangan manajemen yang sangat serius, dikarenakan keberhasilan untuk mencapai

---

<sup>2</sup> Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-10*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 85.

<sup>3</sup> Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2005), 61.

<sup>4</sup> Maludin Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* Vol.3 No.2, (2017): 1, diakses pada 19 November, 2019, <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>.

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-10*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 99.

tujuan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ikut terlibat.<sup>6</sup> Menurut Sedarmayanti adalah semua yang ada disekeliling tempat kerja, dan yang bisa memotivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>7</sup>

Penelitian seperti ini sudah banyak dilakukan sebelumnya, baik dari variabel etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachan Saleh dan Hadi Utomo, (2018) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara bersama sama atau simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java.<sup>8</sup>

Lidya Puspita Sari, dkk (2020) pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerupuk As-Syifa kota Bengkulu, menyatakan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerupuk As-Syifa kota Bengkulu.<sup>9</sup> Penelitian yang dilakukan Yulia Ningsih, dkk. (2017) analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja (studi

---

<sup>6</sup> Ubaid Al Faruq, dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri," Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 3 (2017): 47, diakses pada 03 Desember, 2019, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekobis/article/download/665/54>.

<sup>7</sup> Yoyo Sudaryo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), 48.

<sup>8</sup> Abdul Rachman Saleh Dan Hadi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21, (2018): 47, diakses pada 04 November, 2019, <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/152>.

<sup>9</sup> Lidya Puspita Sari, dkk. "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk AS-SYIFA Kota Bengkulu," Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 1 No. 2. (2020): 220, diakses pada 25 Oktober, 2020, <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/download/927/749>.

kasus pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang) menyatakan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang).<sup>10</sup>

Mufti Aspiyah, dan S. Martono (2016) Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja CV. Lut Putra Solder (CV. LPS) Tegal menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja CV. Lut Putra Solder (CV. LPS).<sup>11</sup> Menurut Elisa Nurisa Sumajow, dkk. (2018) pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara.<sup>12</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Debora Vanessa Sumajouw, dkk. Menyatakan bahwa Variabel Etos Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.<sup>13</sup> penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018) menyatakan bahwa Tidak Terdapat Pengaruh dan

---

<sup>10</sup> Yulia Ningsih, dkk. “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang),” *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Volume 17, Nomor 2, (2017): 47, diakses pada 10 Desember, 2019, <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/229>.

<sup>11</sup> Mufti Aspiyah dan S. Martono, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja,” *management analysis journal* 5 No.4, (2016): 345, diakses pada 03 Desember, 2019, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12712>.

<sup>12</sup> Elisa Nurisa Sumajow, dkk. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA Vol.6, No.4*, (2018): 3520, diakses pada tanggal 25 Oktober, 2020, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21624/21327>.

<sup>13</sup> Debora Vanessa Sumajouw, dkk. “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan,” *Jurnal EMBA Vol.6 No.4* (2018): 3456, diakses pada 03 Desember, 2019, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21453/21162>.

Tidak Signifikan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Inko Java.<sup>14</sup>

Maka penelitian yang akan dilakukan selanjutnya akan meneliti ulang tentang variabel stres kerja di objek yang berbeda yaitu dilembaga keuangan syariah (KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah di Pati).

Dalam buku 100 koperasi besar Indonesia, KSPSS Fastabiq Khoiro Ummah mendapat peringkat 41. Selain itu, manajemen KSPPS Fastabiq juga diakui sudah berstandar internasional. Bukan sekedar yang ada di kawasan Pati maupun Jawa Tengah, ditingkat nasional juga KSPPS Fastabiq memperoleh kepercayaan yang besar dibagian masyarakat ekonomi mikro, kecil dan menengah. Objek dari penelitian ini adalah KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di KSPPS tersebut dikarenakan dengan adanya peraturan yang ada di KSPPS, yang harus di patuhi bagi semua pimpinan tertinggi maupun karyawan terendah.

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mengalami perkembangan yang baik dan menjadi salah satu koperasi yang menerima banyak penghargaan. Respon masyarakat yang baik membuat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah masih eksis hingga saat ini. Hal ini bisa terlihat bahwa KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mempunyai 25 kantor cabang di dalam Kabupaten Pati maupun diluar Kabupaten Pati. KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mempunyai 3 kantor layanan kas yaitu sebagai berikut:

1. PKU fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah
2. PKU Muhammadiyah Mayong
3. Komplek Pasar Trangkil, Kec. Trangkil No. Telp. (0295) 419 1624.<sup>15</sup>

Sejalan dengan perkembangan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dalam organisasi karyawan harus mendapatkan dorongan penuh dengan memberikan lingkungan yang

---

<sup>14</sup> Abdul Rachman Saleh Dan Hadi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21, (2018): 47, diakses pada 04 November, 2019, <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/152>.

<sup>15</sup> <http://www.bmtfastabiq.co.id>. Diakses pada tanggal 12 Desember, 2019.

nyaman agar karyawan dapat meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan. Dengan lingkungan yang nyaman maka karyawan akan bekerja dengan rasa nyaman dan semangat.

Melihat uraian diatas, maka dalam kesempatan ini peneliti akan menelaah tentang **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”**

## **B. Fokus Penelitian**

Batasan penelitian ini digunakan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk mempermudah dan memfokuskan dalam penelitian. Berdasarkan indentifikasi dari latar belakang penelitian maka penulis memberikan batasan penelitian yaitu Penelitian ini hanya meneliti variabel-variabel etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta subjek penelitiannya adalah KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka penulis dapat merumuskan permasalahan berikut adalah:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan dalam rumusan masalah di atas maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktifitas kerja.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dan para pembaca tentang mengembangkan wawasan keilmuan dan dapat bermanfaat bagi ilmu ekonomi dan bisnis Islam. Serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lainnya maupun menambah responden bagi penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis bagi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah diharapkan bisa digunakan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan untuk meningkatkan etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah bisa mencapai produktivitas kerja tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan penelitian ini mampu memberikan ide atau informasi baru tentang adanya pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan pada dasarnya berisi uraian tentang tahapan penulisan yang dilakukan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian , yaitu:

##### **1. Bagian awal**

Adapun dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata

pengantar, abstrak, halaman daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

**BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penelitian

**BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Deskripsi Teori
- B. Penelitian Terdahulu
- C. Kerangka Berfikir
- D. Hipotesis

**BAB III METODE PENELITIAN**

- A. Jenis Dan Pendekatan
- B. Setting Penelitian
- C. Populasi Dan Sampel
- D. Desain Dan Definisi Operasional Variabel
- E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen
- F. Teknik Pengumpulan Data
- G. Teknik Analisis Data

**BAB IV PEMBAHASAN**

- A. Hasil Penelitian
- B. Pembahasan

**BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Saran

3. Bagian akhir

Adapun bagian akhir dari penulisan penelitian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis, dan lampiran-lampiran.