

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. MSDM

Sumber daya organisasi yang memiliki peran penting untuk tercapainya tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peran penting manusia dalam persaingan baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam program bisnis, suatu organisasi harus bisa menunjukkan lebihannya dibandingkan dengan organisasi yang lain.¹

Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk memperoleh, melatih, membandingkan dan memperbaiki karyawan, dan mengurus suatu interaksi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Ivancevish mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dijalankan oleh sebuah organisasi dengan maksud meringankan pemakaian manusia (karyawan) secara efektif untuk terwujudnya tujuan organisasi.²

Berdasarkan arti diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebuah cara untuk menciptakan serta memfasilitasi seorang karyawan agar menjadi karyawan kompeten.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan manajemen sumber daya manusia harus dibangun dan dijaga agar fungsi organisasi bisa berjalan seimbang. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan baik, jika pemanfaatan fungsi manajemen berjalan dengan

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 1.

² Saihuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) , 2. diakses pada 02 September, 2020, https://books.google.co.id/books?id=VZSSDwAAQBAJ&pg=PA2&dq=Pengertian+MSDM&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwiF_LqxbMrAhW1cn0KHYIDDnQQ6AEwA3oECAMQAQ#v=onepage&q=Pengertian%20MSDM&f=false.

benar. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan ialah aktivitas memprediksikan tentang keadaan tenaga kerja, agar setara dengan kepentingan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pelimpahan wewenang, penyatuan, dan penyerasian, dalam bentuk daftar organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan ialah kegiatan menyampaikan informasi kepada pegawai, agar bisa kerja sama secara efektif serta efisien agar mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya untuk memberi petunjuk bagi pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengontrol karyawan supaya menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila diperoleh kesalahan bisa diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan.

e. Pengembangan

Pengembangan ialah cara meningkatkan keterampilan khusus, akademik, supranatural, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, selayaknya sesuai dengan kepentingan pekerjaan dimasa sekarang maupun akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang maupun barang pada karyawan untuk pengganti jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan pantas.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, supaya tercipta kerja sama yang seimbang dan saling menguntungkan. Dilain pihak organisasi memperoleh kesuksesan atau margin, sedangkan disisi lain karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya..

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan yaitu kegiatan peningkatankondisi fisik, dan mental agar mereka tetap ingin bekerja sama sampai saat waktu pensiun tiba. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit untuk mewujudkan sebuah tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan impian dan rasa untuk mematuhi adat organisasi maupun sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya jalinan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. pelaksanaan manfaat manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengatur karyawan, akan lebih mudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.³

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-10*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 9-11.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Setiap organisasi atau perusahaan perlu memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menentukan Tujuan MSDM secara tepat sangatlah tidak mudah untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Schular *et al*, ada tiga tujuan utama MSDM, yaitu:

- a. Meningkatkan tingkat kreativitas.
- b. Meningkatkan kadar aktivitas kerja.
- c. Membuktikan bahwa organisasi telah menyelesaikan faktor legal.⁴

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan bagi organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini bisa dipahami karena semua kegiatan organisasi dapat mencapai tujuan tertentu, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan.⁵

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Memberikan penilaian manajemen dalam membuat strategi SDM untuk menegaskan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang mampu mendorong dan memiliki kemampuan yang tinggi.
- b. Melaksanakan dan mengawasi semua prosedur SDM yang memungkinkan organisasi untuk berupaya mencapai tujuannya.
- c. Mendukung dalam mengembangkan arah organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan SDM.
- d. Memberikan dukungan dan keadaan yang bisa membantu manajer untuk mencapai tujuan.
- e. Mengatasi berbagai krisis dan keadaan sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa

⁴ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-10*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 7-8.

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), 6.

mereka tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya.

- f. Menyediakan sarana komunikasi antara pekerja dengan manajemen organisasi.
- g. Bekerja sebagai penguat standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.⁶

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Memasuki kompetisi yang mendunia sekarang ini, dengan adanya persaingan antar individu maupun persaingan antar organisasi yang semakin terbuka luas, tentunya tidak cukup dengan hanya mempercayakan kecerdasan otak saja. Kita dituntut untuk bisa mengembangkan etos kerja sebaik mungkin, jika ingin bertahan dan sukses dalam bersaing. Etos kerja yang tidak hanya sekedar rajin, teguh, dan patuh, tetapi harus sewaktu-waktu bisa menyeimbangkan nilai-nilai yang ada dalam hati nurani.⁷

Etos, kata dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata Yunani (*ethos*), yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan”. Kata Yunani *ethos* kemudian diangkat menjadi kata *ethos* yaitu dalam bahasa Inggris. *Ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti “moral, menunjukkan karakter bermoral”.⁸ Sedangkan kata “kerja” menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) artinya aktivitas

⁶ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-10*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019). 7-8.

⁷ Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012), 3. Diakses pada 13 April, 2020, https://books.google.co.id/books?id=ittMDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pengaruh+etos+kerja+terhadap+perusahaan&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwi3g_bG2eToAhXKR30KHZWrc4MQ6AEIJjAA#v=onepage&q=pengaruh%20etos%20kerja%20terhadap%20perusahaan&f=false.

⁸ Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), 2. Diakses pada 13 April, 2020, <https://books.google.co.id/books?id=FixIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Etos+kerja&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiv08uH4-ToAhVBWH0KHVJIDLkQ6AEIJjAA#v=onepage&q=Etos%20kerja&f=false>.

untuk menjalankan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan.⁹

Sinamo mendefinisikan etos kerja sebagai sepasang kepribadian yang positif serta berakar pada keyakinan fundamental dan diikuti oleh komitmen sepenuhnya pada pola kerja yang utuh. Sedangkan menurut Amir Hamzah menyatakan etos kerja merupakan jiwa maupun semangat seseorang dalam melaksanakan tugas, dapat berupa semangat, kerja sama, taat, setia, tanggung jawab, jujur dan cermat, persatuan dan kesatuan.¹⁰

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai definisi etos kerja diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah sikap atau perbuatan karyawan yang bernilai positif dalam organisasi. Etos kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan bagi karyawan, karena jika seorang karyawan semangat dan mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Ada berbagai pengaruh yang dapat mempengaruhi etos kerja baik dari faktor internal maupun eksternal. Berikut ini adalah faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos pegawai adalah:

1) Agama

Agama melahirkan nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Nilai tersebut akan berpengaruh terhadap pola hidup para penganutnya. Cara berpikir pegawai pasti diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat mengarahkan etos kerja dengan tepat, sehingga individu bisa mempunyai etos kerja yang tinggi. Pendidikan sangat berkaitan dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam waktu yang panjang, karena

⁹ <https://kbbi.web.id/kerja.html>.

¹⁰ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019), 55-56.

pendidikan adalah proses yang nonstop. Melalui pendidikan yang baik akan membuat diri pegawai mempunyai etos kerja yang tinggi.

3) Motivasi

Seseorang yang punya etos kerja tinggi ialah orang yang mempunyai motivasi yang cukup tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap yang pasti didasari oleh nilai-nilai yang dipercayai pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri.

4) Umur

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai umur dibawah 30 tahun mempunyai etos kerja yang lebih tinggi dari pada pegawai berumur diatas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Gender seringkali diidentikkan dengan etos kerja, sebagian ahli mengeluarkan hasil penelitiannya yang menjelaskan jika perempuan cenderung mempunyai etos kerja, kewajiban, dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dipikulnya pada organisasi dibanding dengan laki-laki.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang pada umumnya mempengaruhi etos pegawai adalah:

1) Budaya

Sikap mental, keinginan, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga dianggap sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara layak disebut juga sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditetapkan oleh sistem tujuan nilai budaya masyarakat yang berhubungan. Masyarakat yang mempunyai bentuk nilai budaya baik akan mempunyai etos kerja yang tinggi.

2) Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang menginspirasi masyarakat untuk bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras mereka dengan sepenuhnya.

3) Kondisi lingkungan atau geografis

Etos kerja bisa timbul disebabkan oleh faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang membantu memberi memotivasi manusia yang berada didalamnya, berusaha dapat mengatur dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

4) Struktur ekonomi

Tinggi atau rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang mendukung aras kemandirian bangsa dan menolong tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan mengarah untuk membantu masyarakatnya untuk tumbuh dalam kemandirian.

5) Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga dapat memotivasi etos kerja yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat. Negara maju dan sejahtera biasanya mempunyai masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga mendorong negara tersebut mencapai kejayaan.

6) Perkembangan bangsa lain

Sekarang ini dengan bermacam perkembangan perangkat teknologi serta perkembangan informasi yang tidak terbatas, telah memotivasi banyak negara berkembang untuk mencontoh etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan pengukuran terhadap kualitas organisasi, produk, program, strategi, dan lainnya untuk membantu manajemen dalam memahami proses maupun produknya dengan cara membandingkannya dengan prodek lain.¹¹

¹¹ Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, (Purworejo :CV. Penerbit Qiara Media, 2019), 208-210, diakses pada 05 Februari, 2020, <https://books.google.co.id/books?id=ge1DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=s>

c. Indikator Etos Kerja

Adapun indikator Etos Kerja menurut Sinamo yaitu :

1) Penuh tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan dari seorang karyawan.

2) Semangat kerja yang tinggi

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

3) Berdisiplin

Disiplin sebagai suatu sikap patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya.

4) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, dan berusaha). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali.

5) Menjaga martabat dan kehormatan

Menjaga kehormatan artinya karyawan dapat menjaga martabat dan kehormatan diri sendiri, orang lain, maupun kehormatan sebuah instansi dimana seorang karyawan bekerja.¹²

ri+langgeng&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwi2gOmY1rrnAhXIXisKHazfAaAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=sri%20langgeng&f=false.

¹² Rian Oztary Hardiansyah *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerja Umum Kota Magelang)*, skripsi, 2017, 27.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat dibutuhkan baik untuk individu atau organisasi. Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap ketentuan perusahaan. Peraturan yang di buat harus bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik untuk pemimpin teratas maupun untuk karyawan terbawah. Seharusnya karyawan bisa mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, perlu kesadaran untuk karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.¹³

Menurut Hani Handoko Disiplin yaitu aktivitas dalam manajemen untuk menerapkan standar organisasional.¹⁴ Pandangan Malayu S. P. Hasibuan mengartikan bahwa kedisiplinan adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sebuah organisasi dibidang baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.¹⁵

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat penggerak bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin sangat penting bagi perusahaan, karena jika tingkat disiplin karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo menjelaskan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai adalah:

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 85-86.

¹⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), 208.

¹⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksa, 2014), 193.

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi sikap disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, bila mereka merasa memperoleh jaminan balas jasa yang sebanding dengan usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. apabila karyawan menerima kompensasi yang sebanding maka mereka akan bekerja dengan tekun dan giat.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkup perusahaan, karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan bisa membentuk disiplin diri dan bagaimana dia bisa menjaga dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merusak sikap disiplin yang sudah dipraktikkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Penegakan sikap disiplin tidak akan bisa terlaksana dalam perusahaan, apabila tidak ada hukum tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin terlaksana apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan perintah dari sebuah ucapan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu seorang pemimpin untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang telah dilanggar. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaan

dengan tepat dan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya pengawasan yang optimal, maka sedikit demi sedikit karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan merupakan individu yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan lainnya. Seorang karyawan tidak hanya merasa puas dengan pemberian kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih menginginkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Karyawan yang ingin diberikan solusi jika ada kesulitan oleh pimpinannya. Pimpinan yang sukses memberikan perhatian yang lebih pada karyawan akan mencapai rasa disiplin yang tinggi.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang baik contohnya adalah: saling menghargai, jika berketemu dilingkungan kerja, memberikan pujian pantas, agar karyawan merasa bangga dengan pujian tersebut. Sebaliknya, pemimpin yang tidak disiplin, serta memakai kekpemimpinannya dengan sewenang-wenang seperti mengancam seorang bawahan, terkadang seorang karyawan karyawan menginginkan peemimpin yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi seperti dapat menciptakan iklim yang baik, agar karyawan dapat menerima dan memetuhi peraturan yang telah ditentukan.¹⁶

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa terdapat dua bentuk dari disiplin kerja, yaitu preventif, dan korektif.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-10*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 89-93.

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah segala usaha untuk mengendalikan karyawan agar bisa mengikuti dan mematuhi aturan kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan tujuan dasar untuk menciptakan karyawan untuk disiplin. Dengan cara preventif, pegawai dapat mengendalikan dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif adalah salah satu sistem yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian manajemen yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi optimal, maka akan lebih mudah untuk mencapai sikap disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu kegiatan untuk menjalankan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan hukuman yang setara dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dari pemberian hukuman yaitu untuk memperbaiki karyawan yang telah melanggarnya.

Disiplin korektif perlu sebuah kepedulian khusus dan cara yang optimal. Keith Davis mendefinisikan disiplin korektif membutuhkan perhatian khusus, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan harus benar-benar terlibat.¹⁷

Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi H. Menyebutkan ada beberapa macam jenis untuk menambah disiplin yang meliputi disiplin preventif (pencegah), korektif (perbaikan), dan progresif (peningkatan).

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 129-130.

1) Disiplin Preventif

Mengambarkan tindakan yang dilakukan untuk memberikan semangat untuk pegawai agar menaati peraturan, sehingga tidak terjadi pelanggaran, agar tercipta disiplin diri. Untuk mencapai tujuan ini, adapun cara yang dilakukan yaitu:

- a) Pegawai mengerti dan mengetahui standar yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.
- b) Standar harus jelas agar tidak terjadi kesalah pahaman.
- c) Mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan standar agar karyawan bisa berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- d) Standar atau aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif agar perusahaan dapat menjapai tujuan yang telah ditentukan.
- e) Dilakukan secara komprehensif, yaitu mengikutsertakan semua elemen yang berkaitan dalam organisasi.
- f) Menjelaskan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi untuk kebaikan bersama.

2) Disiplin Korektif

adalah aktivitas yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali, sehingga tidak akan melakukan pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah:

- a) Memperbaiki perilaku yang melanggar peraturan.
- b) Menahan orang lain untuk melakukan tindakan serupa, dan
- c) Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.

Untuk dapat memenuhi tujuan ini, tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada:

- a) Bersifat mendidik.

b) Memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan.

3) Disiplin Progresif

Yaitu peniruan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses:

- a) Teguran lisan
- b) Teguran tertulis
- c) Skorsing satu minggu
- d) Skorsing satu bulan
- e) Memberhentikan pegawai tersebut¹⁸

Berdasarkan pendekatan yang telah dipaparkan bisa ditarik kesimpulan bahwa peningkatan disiplin bagi karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini merupakan bagian terpenting dalam menambah produktivitas. Dengan demikian perlu adanya tindak lanjut untuk memberikan sanksi (hukuman) bagi karyawan yang melanggar peraturan baik bagi pimpinan teratas sampai dengan karyawan terendah.

d. Pentingnya Disiplin

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang tinggi, akan sulit sebuah perusahaan akan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Setiap manajer harus mengupayakan agar karyawannya mempunyai sikap disiplin yang baik. Apakah yang dimaksud dengan kedisiplinan yang baik? untuk menjawab pertanyaan diatas ada beberapa definisi berikut: *Kesadaran* adalah sikap seseorang

¹⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), 300-302.

yang secara sukarela mematuhi segala peraturan, serta sadar mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan tugasnya tanpa paksaan.

Hukuman sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan memberi didikan untuk karyawan supaya mematuhi semua peraturan perusahaan. Pemberian sanksi harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.¹⁹

e. Indikator Disiplin Kerja

Malayu S. P. Hasibuan mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplinan), para bawahan pun akan kurang disiplin.

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksa, 2014), 193-194.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner

karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.²⁰

²⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksa, 2014), 194-198.

Sedangkan menurut Pandi Afandi indikator disiplin kerja ada dua dimensi yaitu: dimensi ketaatan waktu dan dimensi tanggungjawab, berikut adalah indikatornya:

- 1) Dimensi ketaatan waktu:
 - a) Masuk tepat waktu.
 - b) Penggunaan waktu secara efektif.
 - c) Tidak pernah bolos bekerja.
- 2) Dimensi tanggungjawab kerja:
 - a) Mematuhi pedoman organisasi atau perusahaan.
 - b) Tuntutan pekerjaan.
 - c) Membuat laporan kerja setiap hari.²¹

6. Lingkungan Kerja

a. Pengetian Lingkungan Kerja

Mardiana mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang sehat akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara maksimum. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap emosi seorang karyawan. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan. Menurut Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan, lingkungan dimana seseorang bekerja, cara bekerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).²²

Berdasarkan definisi diatas lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat untuk karyawan bekerja sehari-hari. Apabila lingkungan kerja terasa aman maka karyawan bisa memiliki semangat kerja yang tinggi.

²¹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 10.

²² Yoyo Sudaryo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 47-48.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diamati yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang luas
- 3) Ventilasi udara yang memenuhi standar.
- 4) Adanya ibadah
- 5) Adanya sarana angkutan karyawan

Lingkungan kerja secara umum terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekeliling pekerja itu sendiri. Keadaan di lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, sehingga dapat berpengaruh sangat besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan proses kerja atau cara kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan berpengaruh dalam kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan memiliki hubungan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja. pertukaran udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat berpengaruh terhadap keadaan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “kebebasan pribadi” terhadap hal-hal yang bersangkutan dengan dirinya dan

kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang berhubungan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terlalu mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan rasa tertekan dan tegang terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang memuaskan.

2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien bisa mengakibatkan ketidakpuasan, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik dari prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berakibat pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang diharapkan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan kekecewaan bagi karyawan.

4) Perubahan-perubahan pada segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan berpengaruh pada cara kerja karyawan. Contohnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pengantian pemimpin perusahaan.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

perselisihan terjadi apabila kedua individu mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. perselisihan itu dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, tidak kompak dalam kerja sama. Sedangkan

dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan dan perbedaan antara individu.²³

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito, mengemukakan adanya faktor besar yang berpengaruh terhadap semangat dan antusias kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penerangan
- 5) Musik
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan²⁴

c. Indikator Lingkungan Kerja

beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - a) Lampu penerangan tempat kerja
 - b) Jendela tempat kerja
- b) Dimensi warna, dengan indikator:
 - a) Tata warna
 - b) Dekorasi
- c) Dimensi suara, dengan indikator:
 - a) Bunyi musik
 - b) Bunyi mesin
- d) Dimensi udara, dengan indikator:
 - a) Suhu udara
 - b) Kelembaban udara²⁵

²³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 52-54.

²⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan Ketujuh*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 184.

²⁵ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 57.

7. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas kerja sering kali dibicarakan oleh setiap orang, terutama yang terkait dengan pekerjaan atau dalam mengerjakan sesuatu. Apa yang dimaksud dengan produktivitas? Pada umumnya produktivitas adalah takaran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.²⁶ Definisi produktivitas pada umumnya sering dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, serta dikaitkan juga dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat bohongi jika pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Blocher, Chen, Lin menyatakan produktivitas merupakan ikatan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Sedangkan Husien Umar menyatakan produktifitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang capai (output) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (input). Berikut adalah rumus produktivitas sebagai berikut:

Tabel 2.1

Rumus Produktivitas

$$\text{Produktifitas} = \frac{\text{efektivitas menghasilkan output}}{\text{efisiensi menggunakan input}}$$

Sedangkan menurut Sinungan mengatakan produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran diwaktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo mendefinisikan produktivitas adalah suatu konsep yang menjelaskan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang dibuat) dengan sumber (tenaga kerja, bahan

²⁶ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawati Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia Gruop, 2005), 369.

baku, modal, energi, dan lain-lain) yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.²⁷

Jadi dari definisi-definisi yang telah dipaparkan bisa ditarik kesimpulan bahwa produktivitas ialah sebuah perbandingan antar output (barang atau jasa) dengan input (bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa tersebut dengan efektif dan efisien.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Sekarang ini, masalah menurunnya produktivitas kerja menjadi pusat perhatian hampir semua instansi di Indonesia. Masalah produktivitas kerja adalah suatu organisasi yang merupakan faktor terpenting, khususnya bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya manusia. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan dalam suatu perusahaan.

M. Sinungan menyatakan terdapat tujuh faktor yang dapat memengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Manusia
 - a) Kualitas
 - b) Tingkat keahlian
 - c) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
 - d) Kemampuan sikap
 - e) Minat
 - f) Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja
- 2) Modal
 - a) Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat)
 - b) Teknologi R dan D (*Research and Development*)
 - c) Bahan baku
- 3) Metode atau proses

²⁷ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 218-219.

- a) Tata ruang
- b) Penerangan bahan baku penolong dan mesin
- c) Perencanaan dan pengawasan produksi
- d) Pemeliharaan melalui pencegahan
- 4) Produksi
 - a) Kualitas
 - b) Ruang produksi
 - c) Struktur campuran
 - d) Spesialisasi produksi
- 5) Lingkungan organisasi (internal)
 - a) Organisasi dan perencanaan
 - b) Sistem manajemen
 - c) Kondisi kerja
 - d) Sistem insentif
 - e) Kebijakan personalia
 - f) Gaya kepemimpinan
- 6) Lingkungan negara-negara (eksternal)
 - a) Kondisi ekonomi dan perdagangan
 - b) Struktur sosial dan politik
 - c) Kebijakan ekonomi pemerintah (pajak dan lain-lain)
- 7) Lingkungan internasional (regional)
 - a) Kondisi perdagangan dunia
 - b) Masalah-masalah perdagangan internasional
 - c) Bantuan internasional
 - d) Standar tenaga kerja dan teknik internasional²⁸

Berdasarkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja bisa disimpulkan bahwa faktor tersebut meliputi faktor internal dan faktor eksternal yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah permasalahan yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan tercapai secara efektif dan efisien,

²⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 185-186.

sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, perlu suatu indikator, menurut Edy Sutrisno yaitu:

1) Kemampuan

memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat berpegang pada keterampilan yang dimiliki serta pengalaman mereka dalam bekerja. Ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

2) Semangat kerja

Ini merupakan cara untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini bisa dilihat dari etos kerja dan hasil yang telah dicapai dalam satu hari selanjutnya dibandingkan dengan hari sebelumnya atau dengan satu hari yang akan datang.

3) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri seluruhnya dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada waktunya dan akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4) Mutu

Terus berusaha untuk menambah mutu agar lebih tinggi dari yang kemarin. Mutu suatu gambaran dari hasil pekerjaan yang dapat memperlihatkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu memiliki tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan diri sendiri.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang

memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.²⁹

B. Penelitian Terdahulu

Pembahasan yang dilakukan tentang etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sudah banyak dikaji terbukti dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachan Saleh dan Hadi Utomo, yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama membahas tentang produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada penelitian kali ini akan membahas tentang “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”.³⁰
2. Penelitian yang dilakukan oleh Elisa Nurisa Sumajow, dkk meneliti tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama membahas tentang produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada penelitian kali ini akan membahas tentang “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-10*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 104-105.

³⁰ 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>.

Kerja Karyawan Pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”³¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Ningsih, dkk meneliti tentang analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). Persamaan dengan penelitian tersebut adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama membahas tentang produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada penelitian kali ini akan membahas tentang “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”³²
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah, dan S. Martono tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu dengan metode penelitian kuantitatif, sama-sama membahas tentang produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada penelitian kali ini akan membahas tentang “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”³³
5. Lidya Puspita Sari, Dkk. Tentang Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerupuk AS-SYIFA kota Bengkulu. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan

³¹ 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>.

³² 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>.

³³ 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>.

metode penelitian kuantitatif, sama-sama membahas tentang produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada penelitian kali ini akan membahas tentang “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”.³⁴

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Persamaan	Perbedaan
1	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Sama-sama menelaah variabel disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	-Penelitian terdahulu membahas tentang variabel Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. -Penelitian yang penelitian lakukan ini membahas tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap

³⁴ 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>.

				produktivitas kerja karyawan.
2	Elisa Nurisa Sumajow, dkk.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Sama-sama menelaah variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	-Penelitian terdahulu membahas tentang variabel Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. -Penelitian yang penelitian lakukan ini membahas tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah di

				Pati.
3	Yulia Ningsih, dkk.	Analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)	Sama-sama menelaah variabel etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	-Penelitian terdahulu membahas variabel pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja. -Penelitian yang penelitian lakukan ini membahas tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Mufti Aspiyah, dan S. Martono	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja	Sama-sama menelaah variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan	-Penelitian terdahulu membahas tentang variabel Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas

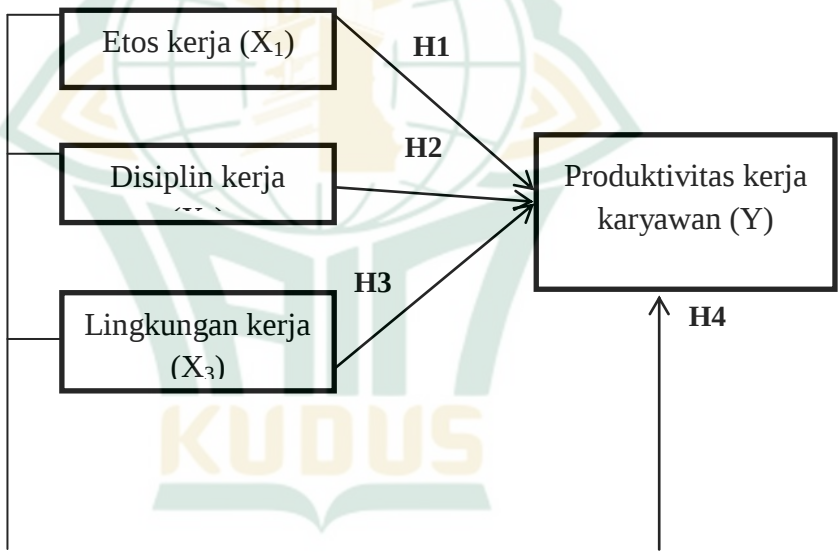
				kerja. -Penelitian yang penelitian lakukan ini membahas tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Lidya Puspita Sari, Dkk	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerupuk AS-SYIFA kota Bengkulu	Sama-sama menelaah tentang variabel etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	-Penelitian terdahulu membahas tentang variabel etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri kerupuk AS-SYIFA kota Bengkulu Penelitian yang penelitian lakukan ini membahas tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap

				produktivitas kerja karyawan.
--	--	--	--	-------------------------------

C. Kerangka Penelitian

Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Disiplin kerja Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Kerangka Penelitian



D. Hipotesis

Menurut Dani Dermawan hipotesis ialah jawaban sementara yang terdapat pada rumusan masalah penelitian. Bisa dibilang sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang tepat, belum berdasarkan pada bukti yang didapatkan melalui pengumpulan data.³⁵ Sedangkan Menurut Husaini Usman dan Purnomo S. A.

³⁵ Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 120.

hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, sehingga perlu dilakukan uji kembali kebenarannya, sehingga istilah hipotesis adalah pertanyaan sementara yang perlu diuji kembali kebenarannya.³⁶

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian salah satu jurnal diatas yang dilakukan oleh Lidya Puspita Sari, dkk. Menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t \text{ hitung} > t (\alpha/2)$ ($3.969 > 2.0345$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
H1: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah, dan S. Martono, penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dengan nilai $t \text{ hitung}$ (11.095) $> t$ tabel (1.975).
H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
3. Berdasarkan hasil penelitian salah satu jurnal diatas yang dilakukan oleh Lidya Puspita Sari, dkk. Menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai $t \text{ hitung} > t (\alpha/2)$ ($2.523 > 2.0345$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,017 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

³⁶ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika Edisi Kedua*, (Jakarta: PT Bumi Aksa, 2008), 119.

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,112 dan nilai t hitung sebesar 1,375 < nilai t tabel sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%.

H4: Terdapat pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawa di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

