

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Bisnis

1. Pengertian Etika

Etika berasal dari kata Yunani yaitu Ethos, yang dalam bentuk jamaknya ta etha yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Artinya etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat.¹¹ Etika merupakan suatu komponen pendukung para pelaku usaha terutama dalam hal kepribadian, tindakan serta perilaku.¹² Etika sering disebut sebagai rambu-rambu dalam suatu kelompok masyarakat sehingga dapat membimbing dan mengingatkan anggota didalam suatu kelompok tersebut agar melakukan tindakan yang terpuji yang harus dipatuhi dan dijalankan.¹³

2. Pengertian Bisnis

Bisnis secara umum dalam ilmu ekonomi, merupakan suatu organisasi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen atau bisnis lainnya dalam tujuan mendapatkan laba. Secara historis kata bisnis berasal dari bahasa inggris bussines, dari kata busy yang berarti

¹¹ A.Sonny Keraf, *Etika Bisnis Tuntunan dan Relevansinya*, (Yogyakarta: Kanisius, 2000), Hal.14

¹² Kadir, *Hukum Bisnis Syari'ah dalam Al-Qur'an*, (Jakarta: AMZAH,2013), Hal.47

¹³ Fakhry Zamzam, dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*, (Sleman: CV.Budi Utama,2012), Hal.1

sibuk. Dalam konteks individu, komunitas, ataupun masyarakat. Sibuk berarti mengerjakan aktivitas dan pekerjaan yang mendatangkan keuntungan.¹⁴

Bisnis merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam menyediakan barang atau jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan.¹⁵ Bisnis merupakan suatu kegiatan atau bentuk usaha yang dilakukan oleh makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna “manusia” untuk mencari rezeki, namun dalam penerapan bisnis islam hendaknya tidak melupakan etika pada saat melakukan bisnis yang ditekuni.¹⁶

3. Pengertian Etika Bisnis

Etika bisnis didefinisikan sebagai seperangkat nilai tentang baik, buruk, benar, salah dalam dunia bisnis berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas. Dalam arti luas etika bisnis berarti seperangkat prinsip dan norma dimana para pelaku bisnis harus komit padanya dalam bertransaksi, berperilaku dan berelasi guna mencapai tujuan bisnisnya dengan selamat.¹⁷

¹⁴ Widyatmini, *Diklat Pengantar Bisnis*, (Jakarta:GunaDharma,1996), Hal.19

¹⁵ Sudaryono, *Pengantar Bisnis,Teori dan Contoh Kasus*, (Yogyakarta:Penerbit ANDI,2015), Hal.6-7

¹⁶Iwan Aprianto,dkk, *Etika & Konsep Manajemen Bisnis Islam*, (Yogyakarta:2020), Hal.4

¹⁷ Ika Yunia Fauzia, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta:Kencana,2013),Hal.3

4. Prinsip-prinsip Etika Bisnis

Adapun prinsip-prinsip dalam etika bisnis adalah sebagai berikut:¹⁸

a. Prinsip Otonomi

Merupakan sikap dan kemampuan manusia untuk mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan kesadarannya tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilaksanakan.

b. Prinsip Kejujuran

Terdapat tiga lingkup kegiatan bisnis yang bisa ditunjukkan secara jelas bahwa bisnis tidak akan bisa bertahan lama dan berhasil kalau tidak didasarkan kejujuran. Pertama, jujur dalam pemenuhan syarat-syarat perjanjian dan kontrak. Kedua, kejujuran dalam penawaran barang atau jasa dengan mutu dan harga yang sebanding. Ketiga, jujur dalam hubungan kerja intern dalam suatu perusahaan.

c. Prinsip Keadilan

Menuntut agar setiap orang diperlakukan secara sama sesuai dengan aturan yang adil dan sesuai kriteria yang rasional objektif, serta dapat dipertanggungjawabkan.

¹⁸ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta :PT.Rajagrafindo Persada,2011), Hal.5-6

d. Prinsip Saling Menguntungkan (*mutual benefit principle*)

Menuntut agar bisnis dijalankan sedemikian rupa, sehingga menguntungkan semua pihak.

e. Prinsip Integritas Moral

Terutama dihayati sebagai tuntunan internal dalam diri pelaku bisnis atau perusahaan, agar perlu menjalankan bisnis dengan tetap menjaga nama baik pimpinan maupun perusahaan.

5. Indikator Etika Bisnis

Berikut beberapa indikator yang dapat dipakai untuk menyatakan apakah seseorang dan suatu perusahaan telah melaksanakan etika bisnis antara lain:¹⁹

a. Indikator etika bisnis menurut ekonomi

Apabila perusahaan atau pelaku bisnis telah melakukan pengelolaan sumber daya bisnis dan sumber daya alam secara efisien tanpa merugikan masyarakat lain.

b. Indikator etika bisnis menurut peraturan khusus yang berlaku

Berdasarkan indikator ini seseorang pelaku bisnis dikatakan beretika dalam bisnisnya apabila masing-masing pelaku bisnis mematuhi aturan-aturan khusus yang telah disepakati sebelumnya.

c. Indikator etika bisnis menurut hukum

¹⁹ Erni R. Ernawan, *Busines Ethics*, (Bandung : Alfabeta, 2011), Hal. 31

Berdasarkan indikator hukum seseorang atau suatu perusahaan dikatakan telah melaksanakan etika bisnis apabila seseorang pelaku bisnis atau suatu perusahaan telah mematuhi segala norma hukum yang berlaku dalam menjalankan kegiatan bisnisnya.

d. Indikator etika berdasarkan ajaran agama

Pelaku bisnis dianggap beretika bilamana dalam pelaksanaan bisnisnya senantiasa merujuk kepada nilai-nilai ajaran agama yang dianutnya.

e. Indikator etika berdasarkan nilai budaya

Setiap pelaku bisnis baik secara individu maupun kelembagaan telah menyelenggarakan bisnisnya dengan mengakomodasi nilai-nilai budaya dan adat istiadat yang ada di sekitar operasi suatu perusahaan, daerah, dan suatu bangsa.

f. Indikator etika bisnis menurut masing-masing individu

Apabila masing-masing pelaku bisnis bertindak jujur dan tidak mengorbankan integritas pribadinya.

B. Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat,

sehingga motivasi merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁰

2. Macam-macam motivasi

a. Motivasi intrinsik

Merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni. Motivasi intrinsik sebagai pemuas kebutuhan/pemenuhan *egoistic needs* kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena hasil menyelesaikannya.

b. Motivasi ekstrinsik

Merupakan motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.²¹

3. Teori-teori Motivasi

a. Teori Individu

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian motif yang ada pada individu perlu dirangsang/didorong/dimotivisir, agar individu tersebut dengan motif yang ada pada dirinya dapat melakukan tindakan atau

²⁰Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Sidoarjo:Penerbit Zifatama Publisher,2007), Hal.77

²¹ Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Jakarta:Bumi Aksara,1994), Hal.306

kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi.

b. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam memutuskan tindakan atau perilaku seseorang terdapat pada hierarki kebutuhan dengan 3 macam asumsi dasar dengan teorinya, yaitu :

- 1) Manusia merupakan makhluk yang selalu membutuhkan sesuatu.
- 2) Kebutuhan seseorang diatur secara bertingkat atau berurutan dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi.
- 3) Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling bawah ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan tingkat yang paling bawah terpenuhi secara maksimal.

c. Teori X dan Teori Y MC Gregor

Teori ini dikembangkan berdasarkan penelitian psikologis, dengan konsepsi awalnya bahwa manusia mempunyai sifat-sifat yang saling bertentangan yang ekstrim, misal pada diri seseorang akan bertingkah laku lemah lembut, penyayang, simpatik, penurut dan lainnya. Namun, pada saat lain manusia juga dapat bertingkah laku kasar, membenci, suka mengganggu dan lain sebagainya. Dari dua sisi ini lalu dikembangkan menjadi 2 teori yaitu teori x dan teori y.

d. Teori Dua Faktor Herzberg

Telaah dua ahli yang membahas dari hasil studinya tentang permasalahan “motivasi” yaitu Maslow dan Gregor, maka dalam membicarakan tentang motivasi perlu juga membahas teori 2 faktor Herzberg.

Teori dua faktor merupakan teori yang mengemukakan bahwa didalam setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang menentukan. Kedua faktor tersebut adalah “*Maintenance Factors*” dan “*Motivator Factors*”. Pendekatan dua faktor tersebut didasarkan pada prinsip teori ini, bahwa pada diri individu ada faktor-faktor yang menyebabkan mereka sangat menyenangi pekerjaan dan faktor-faktor yang menyebabkan mereka tidak menyenangi pekerjaan.²²

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, diantaranya:

a. Faktor intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk

²² Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Sidoarjo:Penerbit Zifatama Publisher,2007),Hal.79-84

mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan apa uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak

mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini diperoleh dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih tidak termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja.²³

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta

²³ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2009), Hal.116-117

keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar tidak melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.²⁴

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman tidak menunjuk saja pada suatu yang sedang berlangsung didalam kehidupan batin atau sesuatu yang berada dibalik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau instuisi.²⁵ Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.²⁶

2. Pengukuran Pengalaman Kerja

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009),Hal.118-119

²⁵ John Dewey,*Pengalaman dan Pendidikan*, (Yogyakarta:Kepel Press,2012),Hal.147

²⁶ Elaine B.Johnson,*Contextual Teaching & Learning;menjadikan kegiatan belajar mengajar mengasikkan dan bermakna*, (Jakarta:Mizan Learning Center,2007),Hal.18

Terdapat 5 hal yang dapat mengukur tingkat pengalaman kerja seseorang, diantaranya :

a. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Gerakannya berirama

Pengalaman akan menciptakan kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

c. Lebih cepat tanggap jika terjadi resiko kecelakaan kerja jika terjadi resiko kecelakaan kerja

d. Dapat menduga akan jika timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi.

e. Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan berpengalaman jika memiliki rasa percaya diri yang cukup besar, sehingga memiliki ketenangan dalam menghadapi suatu masalah.²⁷

3. Indikator Pengalaman Kerja

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

²⁷ Asri, *Pengolahan Karyawan*, (Yogyakarta:BPFE,2006), Hal.131

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.²⁸

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

- a. Latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja. Hal ini digunakan untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan

²⁸ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya manusia, (Bandung : Refika Aditama, 2013)
Hal. 70

- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menganalisa pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan²⁹

D. Produktivitas Kinerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).³⁰

2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar. Faktor-faktor yang menjadi dasar tolak ukur produktivitas kerja adalah :

- a. Kuantitas kerja

²⁹ Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 1984), Hal.241

³⁰ Husein Umar, *Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama,2005),Hal.9

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan

b. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output³¹

3. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

³¹ Eni Mahawati,dkk, Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja, (Yayasan Kita Menulis,2021),Hal.141

- a. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
- b. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- c. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
- d. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh

sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.³²

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan

³² Burhanudin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), Hal.70

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.³³

Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi
- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.³⁴

E. Hubungan Etika Bisnis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam membina dan meningkatkan produktivitas karyawan, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh individu tersebut. Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Etika kerja dibutuhkan ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan zaman telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinittas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan

³³ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2009), Hal.103

³⁴ Ibid., Hal.103-104

produktivitas kerja. Hal yang mendasari etika kerja yang tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

F. Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada proses produksi, memerlukan karyawan harus memiliki ketekunan dan motivasi dalam bekerja. Pabrik Gula di Tanjungsari perlu melakukan upaya dalam motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

G. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Proses perekrutan karyawan yang berpengalaman sangatlah penting untuk kelangsungan suatu proses produksi pabrik gula. Tingginya pengalaman yang dimiliki, maka perkembangan usaha akan berkembang pesat dan dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan.

H. Penelitian Terdahulu

Guna mendukung penelitian ini, peneliti memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV.epsilon bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif dengan alat bantu SPSS versi 11. Hasil penelitian ini diketahui bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggipula. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yaitu CV.Epsilon Bandung.³⁵
2. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Nila Rizkie Febrianti,dkk, yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di kecamatan tapen kabupaten bondowoso. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di kecamatan tapen kabupaten bondowoso. Persamaan penelitian ini terdapat pada alat

³⁵ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV.Epsilon Bandung*, (Jurnal Strategic,Volume 7,Nomor 14, September 2008)

analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi yang digunakan yaitu pada pengrajin kuningan di kecamatan tapen kabupaten bondowoso.³⁶

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairul Jannah, dan Erwin Yuli Handayani yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh etika bisnis terhadap produktivitas kerja karyawan. metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian penjelasan atau yang disebut *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel norma sopan santun, norma hukum dan norma moral memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. persamaan penelitian ini terdapat pada alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan terdapat populasi yang digunakan yaitu sebanyak 15 orang karyawan pada KSPPS BTM Sang Surya Pamekasan.³⁷
4. Penelitian yang dilakukan oleh Fiera Zlinsha Laisa, dan Valentina Monoarfa yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Primarindo Kencana. Metode penelitian yang digunakan menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *non probability* atau sampel jenuh pada seluruh karyawan PT.Primarindo

³⁶ Nila Rizkie Febrianti,dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*, (Jurnal Pendidikan Ekonomi,Volume 13,Nomor 1,2019)

³⁷ Khairul Jannah, dan Erwin Yuli Handayani, *Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Kompetensi,Vol.13,No.1 April 2019)

Kencana sebanyak 45 orang karyawan. Hasil penelitian diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode penelitian yang digunakan dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sedangkan perbedaan penelitian ini terdapat pada jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian yaitu pada PT.Primarindo Kencana Kota Gorontalo.³⁸

5. Penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf Hamali yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan 50 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang dilakukan terbukti ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT x Bandung. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan terdapat pada analisis yang digunakan yaitu koreksi rank spearman yang digunakan untuk mengetahui akurasi pengukuran dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.³⁹

³⁸ Fiera Zelinsha Laisa dan Valentina Monoarfa, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Primarindo Kencana*, (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol.1, No.2 2018)

³⁹ Arif Yusuf Hamali, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja*, (Journal The Winners, Vol.14, No.2, 2013)

6. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Italia,dkk yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kausal dengan cara mengumpulkan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengalaman dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi penelitian yang digunakan yaitu industri tenun di desa kalianget.⁴⁰
7. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia M. Nangoy,dkk yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan terdapat 109 orang responden, namun hanya kembali 85 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap

⁴⁰ Yanti Itafia,dkk, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun*, (e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha,Volume 2 tahun 2014)

produktivitas kerja, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan terdapat pada sampel yang digunakan sebanyak 85 orang dan lokasi yang digunakan yaitu pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado.⁴¹

8. Penelitian yang dilakukan oleh Virginia A.J.Rampisela yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dayana Cipta. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS 23 dengan sampel sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel upah kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang

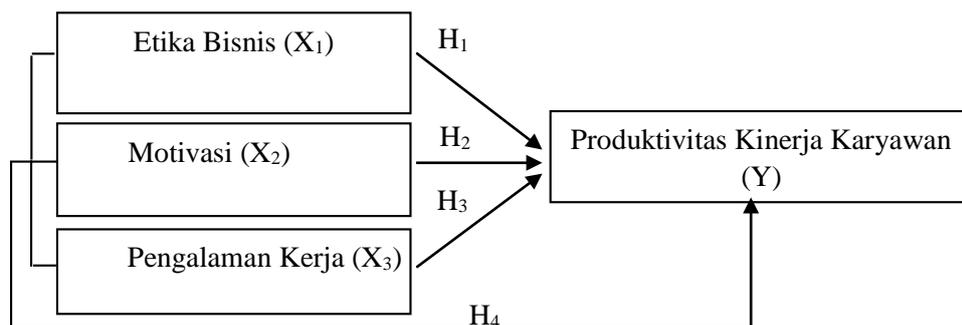
⁴¹ Natalia M.Nangoy,dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado*, (Jurnal Emba, Vol.8, No.1, Januari 2020)

diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian yang digunakan yaitu pada PT.Dayana Cipta.⁴²

I. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau konsep berpikir ini disajikan untuk mempermudah penulis dalam menganalisis dari tujuan penelitiannya yang diangkat. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat disajikan berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual berfungsi untuk memudahkan peneliti untuk memperjelas dan menekankan pada akar pemikiran yang akan

⁴² Virginia A.J.Rampisela,dan Genita G Lumintang,*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Dayana Cipta*,(Jurnal EMBA,Vol.8,No.1 Januari 2020)

dibahas dalam penelitian ini. Hubungan-hubungan antar variabel di atas dijelaskan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan merupakan variabel (Y), dan variabel Etika Bisnis sebagai variabel (X1), Motivasi sebagai variabel (X2), dan Pengalaman Kerja (X3). Dalam penelitian ini variabel Etika Bisnis, Motivasi dan Pengalaman Kerja akan diuji kebenarannya apakah terdapat pengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

J. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teori, penelitian-penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, maka kita dapat mengetahui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang diajukan antara lain:

- a. H1: Etika Bisnis berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.
- b. H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.
- c. H3: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.
- d. H4: Etika Bisnis, Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.