

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari 4 komponen yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah salah satu bagian dari lingkup manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi sebelum membahasnya lebih lanjut, penulis akan membahas terlebih dahulu mengenai manajemen serta manajemen sumber daya manusia.

1. Pengertian Manajemen

Berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja *to manage* yang memiliki makna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sehingga sesuai dengan pendapat Hasibuan, bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁸

Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6M, yaitu *man* (manusia), *money* (uang), *methode* (metode atau cara), *machines* (peralatan atau mesin), *materials* (bahan-bahan), dan *market* (pasar). Untuk melaksanakan manajemen tersebut, dalam suatu manajemen terdapat manajer yang tugasnya untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin dan

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Aksara, 2012), hlm. 1

memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya lainnya. memberikan arahan dan pimpinan, serta mengawasi jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Dari sini bisa diketahui bahwa untuk mencapai tujuannya suatu manajemen tidak bisa dilakukan dengan satu orang melainkan harus kerja sama lebih dari satu orang.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari manajemen yang mengatur unsur *man* (manusia). Manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena dalam pencapaian tujuan organisasi pendayagunaan manusia menjadi tolak ukur berjalannya manajemen tersebut. Sehingga pada suatu manajemen, unsur *man* (manusia) harus sangat diperhatikan dengan sungguh-sungguh.

Manajemen sumber daya manusia berarti suatu ilmu yang mengatur serta pengelolaan unsur manusia pada suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama. Anwar Prabu Mangkunegara juga mengutip, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁹ Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang befokus pada faktor produksi

¹⁹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 2

manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.²⁰ Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Ekonomi Islam

Islam merupakan agama mayoritas di negara Indonesia yang memiliki pengaruh besar dalam perkembangan manajemen di dunia ekonomi. Karena bagi umat muslim, islam bukan hanya agama yang mengatur ibadah kepada Tuhan saja namun juga sebagai pedoman dan pandangan hidup. Sehingga dengan berkembangnya zaman, sektor ekonomi juga semakin banyak yang menggunakan prinsip-prinsip islam dalam menjalankan usahanya. Contohnya seperti lembaga-lembaga yang mencantumkan syariah dalam nama perusahaannya dan ada juga yang memiliki visi misi berdasarkan islam.

Ekonomi islam atau ekonomi syariah juga dianggap sebagai solusi terhadap masalah-masalah ekonomi yang terjadi di masa dulu, sekarang, dan yang akan datang. Namu juga harus dengan cara-cara sesuai ketentuan pada Al Quran, seperti firman Allah pada Q.S Al-Baqarah ayat ke 2:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا
خُطُواتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan,

²⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Indeks, 2018), hlm. 2

karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.”²¹ (Q.S Al-Baqarah:2)

Sumber daya manusia dalam ekonomi syariah, menurut Siamat harus memiliki pengetahuan mengenai produk, ketentuan dan prinsip syariah dengan baik, berakhlak dan memiliki moral islami yang baik, serta harus memiliki kompetensi atau kemampuan dasar.²² Dalam perspektif islam, pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat melalui aspek-aspek seperti tanggung jawab, keadilan, otonomi, dan integritas moral.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Apabila perusahaan melakukan produktivitas yang selalu mengalami kenaikan secara signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan tersebut akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun sebaliknya, jika produktivitas mengalami penurunan dari waktu ke waktu, maka perusahaan bisa kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai sikap atau mental seorang karyawan yang mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dengan menggunakan sumber daya guna mencapai tujuan suatu perusahaan yang telah ditentukan.

²¹ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid & Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014), hlm. 2

²² Ahmad Azmy, “*Mengembangkan Human Resource Management yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) di Bank Syariah*,” *Binus Business Review*, Vol 6, No. 1, 2015, hlm. 84

Sedangkan menurut Blocher, Chen, dan Lin produktivitas diartikan sebagai hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut.²³ Sedangkan menurut Riyanto, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Rumus produktivitas dapat dinyatakan dengan sebagai berikut.²⁴

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{efektifitas menghasilkan output}}{\text{efektifitas menggunakan input}}$$

2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas ini merupakan alat manajemen yang penting pada semua tingkatan kegiatan ekonomi. Pengukuran produktivitas merupakan penilaian kuantitatif atas perubahan produktivitas. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktivitas meningkat atau menurun.²⁵ Suatu produktivitas pada suatu perusahaan dapat dihitung menggunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yaitu jam kerja yang harus dibayar dan jam kerja yang digunakan untuk bekerja.

Pengukuran produktivitas kerja memiliki beberapa manfaat seperti²⁶:

- a. Umpan balik terhadap kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

²³ Blocher, Chen dan Lin, *Manajemen Biaya Buku I*. (Jakarta: Salemba Empat, 2013.), hlm. 847

²⁴ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV. IRDH, 2019), hlm. 250

²⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet. II*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 222

²⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 126

- b. Evaluasi produktivitas kerja karyawan yang digunakan untuk penyelesaian dan perbaikan masalah.
- c. Untuk memberikan keputusan-keputusan penetapan.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan karyawan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan apa saja yang terjadi di perusahaan.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informasi.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

3. Landasan Hukum Produktivitas Kerja Dalam Islam

Menurut pandangan islam, produktivitas tidak hanya dilihat dari sisi kemampuan karyawannya saja, akan tetapi pengetahuan karyawan yang lebih luas tentang syariat islam dan pengaplikasiannya. Dimana seorang karyawan mampu menerapkan syariat islam dengan lebih, dalam menjalankan tugas dan pencapaian tujuan perusahaannya maka semakin profesional karyawan tersebut dalam bekerja. Dalam sisi syariat islam, produktivitas kerja sangat ditekankan dalam Al Quran dan Al Hadist yang diaplikasikan oleh para sahabat nabi.

Islam menganjurkan bahwa setiap umat muslim harus menjadi produktif, yang dimana harus memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menghasilkan sesuatu (barang/jasa) yang bermanfaat serta membawa kebaikan bagi semua orang. Agama islam juga selalu menekankan pada umatnya agar selalu berusaha mengubah nasib untuk menjadi lebih baik, seperti firman Allah dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُمْ مَعْجِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعْجِبُ
 مَا يَفْعَلُونَ حَتَّىٰ يُعْجِبُوا مَا بَأْسَهُمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ
 دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”²⁷ (QS. Ar-Ra’d: 11)

Potongan ayat di atas digunakan sebagai motivasi bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri. Ayat Al Quran adalah suatu kepastian. Akan tetapi kita harus bisa melihat sisi lain dan tidak hanya menelan mentah-mentah maksud dari ayat tersebut. Dimana perjuangan dalam konteks tersebut bukan mengubah yang buruk menjadi baik, tetapi juga merawat agar anugerah yang baik-baik dari Allah tidak berubah menjadi buruk karena perilaku kita.

C. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Anoraga dalam Busro produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain²⁸:

²⁷ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid & Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014), hlm. 250

²⁸ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadameidia Group, 2018), hlm. 346-348

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan pekerjaan demi tujuan suatu organisasi atau perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan tanpa adanya paksaan dari siapapun.

2. Pendidikan

Pendidikan menjadi faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana karyawan yang tingkat pendidikan lebih tinggi pasti keahlian dan pengetahuannya lebih terjamin daripada dengan karyawan berpendidikan lebih rendah.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja pada karyawan dapat menjadi tolak ukur yang akan menentukan ketepatan produktivitas kerja mereka terhadap perusahaan.

4. Keterampilan

Keterampilan dan keahlian para karyawan akan mempengaruhi produktivitas pada suatu perusahaan dimana perusahaan tersebut akan maju atau hanya berhenti di situ saja, karena tidak adanya inovasi dan kreativitas dari sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

5. Sikap etika dan etos kerja

Etika atau etos kerja merupakan semangat yang muncul dari dalam diri dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tanpa adanya paksaan dari siapapun.

6. Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerja sama tim pada suatu perusahaan sangat diperlukan demi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini karena dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, seorang karyawan tidak bisa berjalan sendiri tanpa adanya bantuan dari karyawan lain hingga atasan yang mengarahkannya.

7. Gizi dan kesehatan

Kesehatan karyawan juga menjadi faktor produktivitas perusahaan, dimana karyawan yang sehat dan bergizi akan lebih bersemangat dan bisa bekerja dengan keras untuk mencapai produktivitas yang telah ditetapkan.

8. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang akan diterima para karyawan juga menentukan seberapa besar kegigihan mereka untuk bekerja pada suatu perusahaan.

9. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta orang-orang di sekitar tempat bekerja yang mendukung juga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Mengikuti perkembangan teknologi pada dunia industri saat ini, jika suatu perusahaan tidak mampu beradaptasi, maka akan jauh tertinggal dengan perusahaan yang menggunakan teknologi yang lebih canggih.

11. Faktor – faktor produksi yang memadahi

Dengan faktor-faktor produksi yang cukup memadahi tentunya membuat produktivitas kerja karyawan akan lebih berkualitas dan tepat sasaran.

12. Jaminan sosial

Jaminan sosial pada seluruh karyawan akan membuat kerja mereka lebih nyaman dan merasa aman setiap gerakannya.

13. Manajemen dan kepemimpinan

Faktor ini menjadi kunci suatu perusahaan, karena semua gerak-gerik pemimpin akan menentukan perusahaannya. Maka dengan manajemen dan kepemimpinan yang tepat, produktivitas kerja karyawan juga akan lebih bagus dan tertata.

14. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi karyawan pada suatu perusahaan membuat mereka akan berlomba-lomba bekerja dengan giat, sehingga membuat produktivitas pada suatu perusahaan akan baik.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.²⁹ Motivasi dapat diartikan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

²⁹ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*,.....hlm.222

Apabila suatu kebutuhan tidak terpuaskan maka akan timbul aktivitas individu untuk merespon perangsang dalam tujuan yang diinginkan. Karena pencapaian tujuan tersebut akan menjadikan individu merasa puas.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah segala bentuk kekuatan, dorongan, dan rangsangan yang dapat membangkitkan atau membangun keinginan seseorang bahkan sekelompok orang untuk melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa ada paksaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan supaya dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selain itu motivasi kerja juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, etika, semangat, hingga gairah karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi berperan penting dalam diri manusia karena jika bukan kita yang memenuhi kebutuhan sendiri dengan berusaha untuk meraihnya, kita tidak akan mendapat apa yang kita inginkan. Orang yang memiliki motivasi kuat maka akan menanamkan niat yang sungguh-sungguh dalam bekerja. Secara umum, motivasi bertujuan untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga memperoleh tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan terdapat beberapa tujuan motivasi, antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan kinerja karyawan
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku³⁰

3. Dimensi Motivasi Kerja

Abraham Maslow dalam Hasibuan mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi motivasi kerja sesuai dengan kaidah kebutuhan, antara lain³¹:

- a. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*), merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup seseorang yang meliputi kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Keinginan akan terpenuhinya hal-hal tersebut yang mendorong manusia untuk giat bekerja.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi-Dasar Peningkatan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 146

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm.154-156

- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*), yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan sekitarnya.
- d. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*), adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*), merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

E. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pada hakikatnya, kepemimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi pada suatu organisasi. Sehingga kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³² Miftah Thoha juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang

³² Subardjono, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur*, dalam jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Vol. 1. No. 1. 2017, hlm. 1

lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.³³

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usahausaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada sutau perusahaan maupun organisasi, pemimpin dan bawahan memiliki peran yang sama pentingnya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dapat menentukan strategi suatu perusahaan atau organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Konsep kepemimpinan dalam Al-Quran disebut dengan istilah *Imamah* yaitu pemimpin dengan istilah imam. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman berupa kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan dalam aplikasinya.

2. Pendekatan Kepemimpinan

Terdapat tiga pendekatan kepemimpinan yang berorientasikan situasi menurut pendapat Luthan³⁴, yaitu:

- a. Model kepemimpinan kontigensi. Model kepemimpinan ini menyatakan bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi gaya kepemimpinan dengan kadar menguntungkan tidaknya suatu situasi. Keefektifan kepemimpinan tergantung pada tepat tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dengan situasi yang ada.

³³ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam*, hlm. 9

³⁴ Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), hlm. 18-19

- b. Model kepemimpinan *Vroom-Yetton*. Model ini berasumsi bahwa pemimpin harus cukup luwes untuk mengubah gaya kepemimpinan mereka agar sesuai dengan situasi.
- c. Model jalan-tujuan (*Path-Goal*). Dikatakan sebagai jalan-tujuan karena menitik-beratkan atas cara pemimpin mempengaruhi persepsi pengikut tentang tujuan kerja, tujuan pengembangan diri dan jalan untuk mencapai tujuan.

3. Dimensi Kepemimpinan

Dimensi-dimensi kepemimpinan yang menjadi alat ukur yaitu sebagai berikut³⁵:

- a. Kapasitas berarti seorang pemimpin harus dapat memahami dan memiliki pengertian tentang bagaimana cara dalam mencari solusi dari setiap kesulitan yang dihadapi dengan mau belajar dan berani bergerak maju untuk menghadapi setiap masalah tersebut.
- b. Prestasi, adalah kemampuan pemimpin dalam menjalankan perusahaannya. Dimana jika pemimpin memiliki prestasi yang baik maka akan meningkatkan prestasi karyawannya juga.
- c. Tanggung jawab yaitu suatu kekuasaan dan kemampuan pemimpin dalam membuat keputusan untuk mempengaruhi segala perilaku bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

³⁵ Subardjono, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur*, Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Vol. 15, No. 1, 2017, hlm. 3

- d. Partisipasi berarti apabila seorang pemimpin selalu melibatkan anggota-anggotanya dalam pengambilan keputusan. Sehingga kepemimpinannya akan berjalan lancar.
- e. Status yang dimiliki pemimpin dan dianut oleh para anggotanya menjadi dimensi kepemimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

F. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, kebiasaankebiasaan hidup yang telah dianut dari waktu ke waktu dan turun temurun. Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yaitu gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.³⁶ Sedangkan menurut John M. Echols dan Hasan Shadily, ethos adalah “jiwa khas suatu bangsa”.³⁷ Yang berarti bukan hanya dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok di masyarakat.

Sedangkan menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral³⁸, namun juga tidak hanya

³⁶ Supardi, “*Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*”, (Jakarta; Rajawali Pres, 2013), hlm. 118

³⁷ John M. Echols dan Hassan Shadily, “*Kamus Inggris Indonesia*”, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 219

³⁸ Jansen Sinamo, *Etos Kerja Profesional....*, hlm. 26

mengandung pengertian sebagai perilaku khas dari suatu organisasi atau komunitas, namun juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Ketika digabungkan, etos kerja memiliki makna yang lebih komplit. Etos kerja berarti semangat kerja dan keyakinan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan/pekerjaan guna meraih tujuan tertentu.

2. Faktor-faktor Etos Kerja

Doni Juni Priansa mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain³⁹:

a. Faktor internal, yang terdiri dari:

- 1) Agama, yang membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku seseorang bahkan kelompok.
- 2) Pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan dan pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat.
- 3) Motivasi, yaitu individu atau kelompok yang memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang memiliki motivasi tinggi juga.
- 4) Usia, dimana karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki setos kerja tinggi dibandingkan dengan usia lebih dari 30 tahun.

³⁹ Donni Junni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 285

5) Jenis kelamin, yang mayoritas mempengaruhi etos kerja adalah jenis kelamin perempuan. Karena telah diteliti bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan.

b. Faktor Eksternal

- 1) Budaya, yaitu berupa Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat yang juga disebut sebagai etos budaya.
- 2) Sosial politik, dimana - Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
- 3) Kondisi lingkungan, dimana Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
- 4) Struktur ekonomi, dimana Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.
- 5) Tingkat kesejahteraan, yaitu Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

- 6) Perkembangan bangsa lain, yaitu berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

3. Dimensi Etos Kerja

Sinamo memaparkan beberapa dimensi pada etos kerja, antara lain:⁴⁰

- a. Karakter utama, memiliki arti sebagai karakter atau sifat dari dalam diri seseorang yang muncul ketika melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pikiran pokok, yaitu bagaimana cara pandang seorang karyawan dalam suatu perusahaan dalam menjalankan perintah pemimpin ataupun untuk menjalankan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan
- c. Kode etik atau kode perilaku, adalah pedoman tingkah laku atau peraturan yang harus diikuti dan ditaati anggota organisasi atau perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya yang berupa disiplin, memiliki kode interpersonal, dan dapat diandalkan.
- d. Kode moral, berarti seperangkat norma dan nilai-nilai moral yang menjamin kelangsungan hidup seseorang atau kelompok pekerja pada suatu perusahaan.

G. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang kemudian dapat mengakibatkan pengaruh terhadap karyawan untuk mengerjakan

⁴⁰ Jansen Sinamo, *Etos Kerja Profesional*,....hlm. 8

pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sudaryo berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar seseorang bekerja, keseluruhan peralatan dan bahan yang dihadapi, metode kerja, serta pengaturan kerja.⁴¹

Sedangkan menurut Anam dalam penelitiannya, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan dari atasan atau pimpinannya.⁴²

2. Pembagian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas kerjanya dibagi menjadi 2⁴³, yaitu:

a. Lingkungan internal

Lingkungan internal merupakan komponen-komponen yang berada di sekitar lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan prestasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif. Lingkungan internal ini meliputi:

⁴¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV.Mandar Maju, 2018), hlm. 47

⁴² Chairul Anam, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". dalam *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01, 2018. hlm. 46.

⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 65

- 1) Kompetensi, yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan terhadap tuntutan suatu pekerjaan.
- 2) Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak mengenai pandangan para karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah lainnya.
- 3) Stress karyawan, adalah kondisi dimana ketegangan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan perusahaan. Stress pada karyawan ini dapat menyebabkan kemampuan seseorang menurun dalam menghadapi lingkungan kerja dan dunia kerja yang rumit.
- 4) Kompensasi, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kepuasan kerjanya. Kompensasi atau upah diberikan pada karyawan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi ada beberapa hal, antara lain: penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi tenaga kerja / buruh, kemampuan perusahaan untuk membayar, keadilan dan kelayakan, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.

b. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal sama pentingnya dengan lingkungan internal karena juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada di luar organisasi atau perusahaan. Lingkungan eksternal pada saat ini sering bergejolak dimana perubahan-perubahan yang terjadi di dalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu.⁴⁴ Beberapa faktor dari lingkungan eksternal meliputi:

1) Sektor sosial ekonomi

Segi sosial ekonomi dapat membantu maupun menghambat upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan, menyebabkan keberhasilan atau juga dapat menyebabkan kegagalan strategi perusahaan. Nilai – nilai ini terwujud dalam perubahan gaya hidup yang mempengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa atau juga cara perusahaan dalam berhubungan dengan karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya.

2) Sektor teknologi

Perubahan teknologi yang terjadi dapat memberikan peluang yang besar untuk meningkatkan hasil produksi, pencapaian tujuan perusahaan, bahkan dapat mengancam kedudukan perusahaan.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm.70

3) Sektor pemerintah

Pemerintah merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau juga hambatan usaha bahkan juga bisa keduanya terjadi secara bersamaan. Selain bertugas untuk membantu, mendorong, dan melindungi suatu perusahaan, pemerintah juga dapat menjadi ancaman yang mempengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan.

4) Pesaing

Pesaing adalah ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pesaing ini dapat berupa perusahaan baru, perusahaan lama dengan produk baru ataupun dengan produk yang lebih inovatif, atau yang lainnya. Kondisi persaingan yang begitu ketat ini akan mempengaruhi keadaan perusahaan, sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk mempertahankan perusahaan tersebut.

3. Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyebutkan dalam bukunya, lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.⁴⁵ Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik pada sekitar tempat kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan peralatan lainnya) dan yang melalui

⁴⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, hlm. 27

perantara atau lingkungan umum (seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya).

Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang tidak dapat ditangkap panca indera namun dapat dirasakan, yaitu berkaitan hubungan kerja dengan atasan maupun rekan kerja.

H. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam produktivitas kerja karyawan. Dampak yang terjadi apabila dalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang bersemangat. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja yaitu dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan bekerja secara maksimal dan menyukai pekerjaannya, menyukai lingkungannya, dan pendapatan pada perusahaan juga akan meningkat dari tahun ke tahun sehingga berdampak pula pada kesejahteraan karyawannya.⁴⁶

I. Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Hubungan kepemimpinan dengan produktivitas menurut Sinungan yaitu gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.⁴⁷ Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana faktor manusia senantiasa

⁴⁶ Samrin, "Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas dan Kinerja Karyawan", dalam jurnal ilmiah Dunia Ilmu. Vol. 04. No. 01, 2018. hlm. 123

⁴⁷ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Bandung: Bumi Aksara, 2014), hlm. 139

memperhatikan keinginan dan kemampuan setiap karyawan dalam perusahaan harus selalu dipelihara dan dikembangkan. Pemimpin juga harus pintar dalam mengidentifikasi dan memotivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan organisasi.⁴⁸

J. Hubungan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Etos kerja adalah bentuk apresiasi dari karyawan untuk perusahaan tempatnya bekerja. Etos kerja melambungkan semangat dari para karyawan ketika dia bekerja untuk meningkatkan kualitas dari sebuah perusahaan dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja.⁴⁹ Etos kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan berpengaruh signifikan, dimana etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri, cara mengekspresikan, memandang, meyakinkan dan memberikan makna terhadap suatu pekerjaan dan tugas yang dimiliki, serta mengerjakannya secara optimal.

K. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

⁴⁸ Subardjono, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur*, dalam jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Vol. 1. No. 1. 2017, hlm. 6

⁴⁹ Debora Vanessa Sumajouw, Adolfinia, dan Yantje Uhing, *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan*, dalam jurnal EMBA. Vol. 6, No. 4, September 2018, hlm. 3542

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai.⁵⁰

L. Penelitian Terdahulu

Penulis telah berusaha mencari dan mempelajari pembahasan mengenai motivasi kerja, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam penelitian-penelitian terdahulu guna dijadikan referensi atau acuan untuk membandingkan dan menyempurnakan penelitian terdahulu. Berikut ini penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

Penelitian yang dilakukan oleh Arina Fransiska yang bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang.⁵¹ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini terletak pada variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta metode

⁵⁰ Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima*, dalam jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 4, No. 1, Mei 2021. hlm. 54

⁵¹ Arina Fransiska, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja*, dalam Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1, 2019

yang digunakan juga sama. Sedangkan perbedaannya terletak objek yang diteliti yaitu UD. Barokah Tulungagung dan subjek penelitiannya.

Penelitian oleh Denok Sunarsi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.⁵² Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menguji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan, serta metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan subjek penelitian yang pada penelitian terdahulu hanya menguji motivasi dan disiplin kerja.

Penelitian Abdul Rachman Saleh dengan tujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dan hasil dari penelitian terdahulu ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.⁵³ Persamaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang

⁵² Denok Sunarsi, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi*, Dalam Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 1, 2018

⁵³ Abdul Rachman Saleh, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, dalam jurnal Among Makarti, Vol. 11, No. 21, 2018

akan dilakukan terletak pada metode kuantitatif yang digunakan, terdapat variabel motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja dalam pengujian analisisnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti dan variabel lain yang dibahas.

Penelitian Alsaba Siangga Bhuana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di BMT SIP Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif dan dengan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT Syariah Idaman Prima.⁵⁴ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada metode kuantitatif yang digunakan dan terdapat variabel kepemimpinan yang diuji dalam penelitian, dan juga variabel dependen penelitiannya. Sedangkan perbedaannya ada pada objek yang diteliti dan juga variabel independen pada penelitian yang akan digunakan juga lebih banyak.

Penelitian Figur Aulia dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota

⁵⁴ Alsaba Siangga Bhuana, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilihat dari Faktor Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional, dan Kepemimpinan Islam di BMT SIP (Syari'ah Idaman Prima) Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2017) dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id/> diakses pada 11 Desember 2021

Samarinda.⁵⁵ Persamaan pada penelitian ini pada metode kuantitatif, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta variabel dependen dan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan variabel yang diteliti lebih banyak.

Penelitian Hosea Natanael Prajitno dan Maria Helena Suprpto yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ, Gresik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala etos kerja, gaya kepemimpinan transaksional, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.⁵⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, terdapat variabel etos kerja dan kepemimpinan, dan variabel dependen yang sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, subjek yang diteliti, dan variabel independennya.

Penelitian Ivon Arisanti dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh etos kerja dan restrukturisasi organisasi terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada PT Citra Agro Lombok (PT CAL), pengelola RPH Banyumulek, Kediri, Lombok Barat). Metode pengumpulan data

⁵⁵ Figur Aulia, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda*, e-Journal Ilmu Pemerintahan, Vol. 5, No. 2, 2017 dalam <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/> diakses pada 12 Desember 2021

⁵⁶ Hosea Natanael Prajitno dan Maria Helena Suprpto, *Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ, Gresik*, dalam jurnal Gema Aktualita, Vol. 7, No. 2, 2018

menggunakan metoda kuantitatif dengan menggunakan *Skala Likert* dan analisis yang digunakan adalah *Analisa Path* atau yang lebih dikenal dengan *analisa jalur*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan variabel bebas (etos kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.⁵⁷ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan skala Likert, terdapat variabel etos kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada subjek penelitian, objek penelitian, variabel independen yang lainnya, dan menggunakan analisa path.

Penelitian oleh Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima.⁵⁸ Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel lingkungan kerja untuk meneliti pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian, subjek penelitiannya, dan variabel independen yang digunakan.

⁵⁷ Ivon Arisanti, *Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek*, dalam jurnal Tambora, Vol. 3, No. 1, 2019

⁵⁸ Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima*, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No. 1, 2021

Penelitian oleh Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bidang sanggan (Studi kasus pada PT. Gudang Garam Tbk.). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel (X) yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan, dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan.⁵⁹ Peramaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, dan terdapat variabel lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian, subjek penelitiannya, dan penelitian kali ini akan menggunakan variabel independen yang lebih banyak.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuantitatif. Hasil penelitiannya yaitu pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶⁰ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan sampel jenuh, terdapat variabel motivasi dan lingkungan kerja

⁵⁹ Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Study Kasus pada PT. Gudang Garam Tbk.)*, dalam jurnal Cendekia, Vol. 11, No. 2, 2013

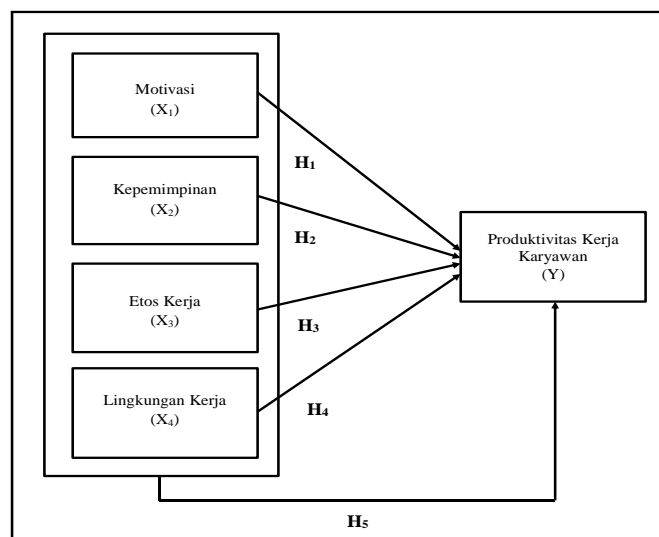
⁶⁰ Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama, *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, dalam e-jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019, , <https://ojs.unud.ac.id/>, diakses pada 19 Desember 2021

untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek penelitian, subjek penelitian, dan jumlah variabel independen yang digunakan.

M. Kerangka Konseptual

Model koseptual yang ditelaah pada penelitian ini bisa diamati dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan

X₁ → Y, peneliti menggunakan teori hubungan yang didasarkan pada teori Abraham Maslow⁶¹ dan penelitian terdahulu oleh Arina Fransiska.⁶²

⁶¹ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 101

⁶² Arina Fransiska, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja*, dalam Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1, 2019

$X_2 \longrightarrow Y$, peneliti menggunakan teori hubungan yang didasarkan pada teori Siagian⁶³ dan penelitian terdahulu oleh Figur Aulia.⁶⁴

$X_3 \longrightarrow Y$, peneliti menggunakan teori hubungan yang didasarkan pada teori Sinamo⁶⁵ dan penelitian terdahulu oleh Abdul Rachman Saleh.⁶⁶

$X_4 \longrightarrow Y$, peneliti menggunakan teori hubungan yang didasarkan pada teori Sedarmayanti⁶⁷ dan penelitian terdahulu oleh Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan.⁶⁸

N. Mapping Variabel, Teori, dan Indikator

1. Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 2.1
Mapping Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No Item
Motivasi Kerja (X_1) Abraham Maslow, 2013	Kebutuhan Fisiologi ($X_{1,1}$)	a. Pemenuhan makan dan minum sesuai kebutuhan b. Mendapatkan istirahat yang cukup	Likert	1, 2
	Kebutuhan Keamanan ($X_{1,2}$)	a. Jaminan keamanan bekerja b. Merasa nyaman saat bekerja		3, 4

⁶³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 24

⁶⁴ Figur Aulia, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda*, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 5, No. 2, 2017 dalam <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/> diakses pada 12 Desember 2021

⁶⁵ Jansen Sinamo, *Etos Kerja Profesional*,....., hlm. 5

⁶⁶ Abdul Rachman Saleh, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, dalam jurnal Among Makarti, Vol. 11, No. 21, 2018

⁶⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2018), hlm. 47

⁶⁸ Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima*, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No. 1, 2021

	Kebutuhan Sosial (X1,3)	a. Merasa diterima dan dihargai oleh lingkungan kerja b. Mendapatkan perlakuan sama dari rekan dan pimpinan		5, 6
	Kebutuhan Penghargaan (X1,4)	a. Penghargaan terhadap diri sendiri (anggota perusahaan) b. Mendapatkan bonus dan promosi jabatan		7, 8
	Kebutuhan Aktualisi (X1,5)	a. Mendapatkan pelatihan keterampilan b. Mendapatkan dukungan dan semangat dari rekan dan pimpinan		9, 10

2. Kepemimpinan (X₂)

Tabel 2.2
Mapping Variabel Kepemimpinan

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No Item
Kepemimpinan (X ₂) Siagian, 2002	Kapasitas (X2,1)	a. Mampu memahami kondisi dan keadaan karyawan b. Memiliki kemampuan untuk mencari solusi dalam setiap permasalahan	Likert	11, 12,
	Prestasi (X2,2)	a. Dapat menjalankan perusahaan dengan baik b. Membawa kemajuan pada perusahaan dari waktu ke waktu		13, 14
	Tanggung jawab (X2,3)	a. Mampu bertanggung jawab atas segala keputusan dan tindakan b. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional		15, 16
	Pastisipasi (X2,4)	a. Mau mendengarkan pendapat/ide bawahan b. Melibatkan anggota perusahaan dalam setiap kegiatan		17, 18
	Status (X2,5)	a. Memiliki riwayat pendidikan yang baik b. Memiliki hubungan baik pada setiap orang		19, 20

3. Etos Kerja (X₃)

Tabel 2.3
Mapping Variabel Etos Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No Item
Etos Kerja (X ₃) Sinamo, 2003	Karakter Utama (X ₃ ,1)	a. Memiliki kedisiplinan b. Memiliki jiwa kreatif dan inovatif c. Mampu beradaptasi dengan keadaan lingkungan kerja	Likert	21, 22, 23
	Pikiran Pokok (X ₃ ,2)	a. Menjaga martabat dan kehormatan b. Berpikiran untuk terus belajar c. Selalu berpikir ke depan		24, 25, 26
	Kode Etik/Kode Perilaku (X ₃ ,3)	a. Selalu peduli dengan orang lain dan lingkungan sekitar b. Memiliki kejujuran dan ketekunan		27, 28
	Kode Moral (X ₃ ,4)	a. Setiap anggota perusahaan mampu menjaga perilaku di dalam dan di luar kantor. b. Selalu menghargai setiap anggota perusahaan dan keputusan tiap-tiap anggota.		29, 30

4. Lingkungan Kerja (X₄)

Tabel 2.4
Mapping Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No Item
Lingkungan Kerja (X ₄) Sedarmayanti, 2009	Keamanan Tempat Kerja (X ₄ ,1)	a. Berada di lingkungan kerja yang aman b. Memiliki pegawai keamanan yang bisa diandalkan c. Tempat kerja yang aman dari segala situasi	Likert	31, 32, 33
	Kenyamanan Tempat Kerja (X ₄ ,2)	a. Terhindar dari kebisingan b. Memiliki penerangan yang cukup c. Rekan kerja yang menyenangkan		34, 35, 36, 37

		d. Tempat kerja yang memiliki fasilitas sesuai kebutuhan		
	Jaminan karyawan (X4,3)	a. Gaji dan bonus yang sesuai b. Jaminan keamanan dan kesehatan karyawan saat bekerja c. Memiliki jaminan masa tua		38, 39, 40

5. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 2.5
Mapping Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Skala	No Item
Produktivitas Kerja (Y) Sinungan, 2013	Semangat Kerja (Y1)	a. Semangat mengabdikan di perusahaan b. Semangat bekerja sesuai target c. Memiliki semangat untuk menghasilkan produksi terbaik	Likert	41, 42, 43
	Dedikasi (Y2)	a. Datang ke tempat kerja tepat waktu b. Pulang kerja tepat waktu c. Mau berkorban untuk kebaikan perusahaan		44, 45, 46
	Kreatif (Y3)	a. Berkreasi mengembangkan produk b. Mampu bersaing dengan perusahaan sejenis		47, 48
	Idealis (Y4)	a. Bekerja sesuai SOP b. Loyal pada perusahaan tempat bekerja		49, 50

O. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh X_1 (motivasi) terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_a = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh X_2 (kepemimpinan) terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)
Ho = Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Ha = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Pengaruh X_3 (etos kerja) terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)
Ho = Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Ha = Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Pengaruh X_4 (lingkungan kerja) terhadap Y (produktivitas karyawan)
Ho = Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Ha = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Pengaruh X_1 (motivasi), X_2 (kepemimpinan), X_3 (etos kerja), dan X_4 (lingkungan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)
Ho = Motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
Ha = Motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan