

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Landasan ini didasari oleh teori yang relevan sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, atau seperangkat definisi, konsep dan proporsi yang telah disusun secara sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian, landasan teori ini akan menjadi pondasi yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari kata *management* yang berasal dari Bahasa latin yaitu manus yang berarti tangan, dan kemudian menjadi *manggiare* yang berarti menangani. Ada beberapa literatur terkait studi manajemen, ada beberapa pendapat yang mengemukakan definisi tentang manajemen, diantaranya :

Menurut Stoner dan Freeman (dalam Wibowo, 2017: 1) mengemukakan bahwa manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat pula pendapat yang menyatakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Menurut Robbins dan Coulter (dalam Wibowo, 2017: 2) efisiensi menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Daft (dalam Wibowo, 2017: 2) mendefinisikan manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional. Pengertian senada diberikan pula oleh Schermerhorn (dalam Wibowo, 2017:2) yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tujuan kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah ilmu atau seni dalam setiap aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengontrolan serta evaluasi untuk mengambil keputusan melalui sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah *asset* (kekayaan) utama, sehingga harus di pelihara dengan baik

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan

kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum, R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa : Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

Pendapat lain disampaikan oleh M. Manullang dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum (2018:2) yang mendefinisikan: Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

(Marliani:2018:141) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut (Marliani:2018:144) Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Terdiri atas empat tujuan yaitu :

1) Tujuan Organisasional

Tujuan ini adalah untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas dalam organisasi. Meskipun secara formal dalam suatu departemen sumber daya manusia sudah tercipta untuk membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2) Tujuan Fungsional

Dalam Tujuan Fungsional ini manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi maka akan menjadi tidak berharga

3) Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia secara etis dan moral itu merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan.

4) Tujuan Personal

Dari segi personal tujuan manajemen sumber daya adalah membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, minimal tujuan-tujuan yang dapat memaksimalkan kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan,

dipensiunkan, atau dimotivais. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kepuasan kerja akan menurun dan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) dalam bukunya Pengantar Manajemen, fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah :

1. Perencanaan (*Planing*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.3 Pengetahuan Kerja

Pengetahuan merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja

2.1.3.1 Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi 30 biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Mussardo, 2019:12).

Menurut Notoadmojo (2017:13) pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera. Pengetahuan merupakan suatu ilmu atau pemahaman seseorang yang didapat setelah seseorang tersebut melakukan suatu penelitian terhadap objek tertentu. Definisi yang paling sederhana dari pengetahuan adalah kapasitas untuk melakukan tindakan. Jadi pengetahuan adalah berbagai informasi dan data yang telah kita ketahui kemudian setelah mengetahui tersebut kemudian muncul berbagai pertanyaan untuk mengevaluasi kemampuan yang telah diperoleh. Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif menurut Notoatmodjo (2017: 16) mempunyai 6 tingkatan, yaitu:

- a. Tahu (*know*) Tahu diartikan sebagai mengingat kembali (*recall*) suatu materi yang telah dipelajari dan diterima dari sebelumnya. Tahu merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang telah dipelajari antara lain mampu menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan suatu materi secara benar.
- b. Memahami (*comprehension*) Memahami merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan materi yang diketahui secara benar. Orang yang telah paham terhadap suatu materi atau objek harus dapat menyebutkan, menjelaskan, menyimpulkan, dan sebagainya.
- c. Aplikasi (*application*) Aplikasi merupakan kemampuan seseorang

yang telah memahami suatu materi atau objek dapat menggunakan atau mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

- d. Analisis (*analysis*) Analisis merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menjabarkan materi atau objek tertentu ke dalam komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah dan berkaitan satu sama lain. Pengetahuan seseorang sudah sampai pada tingkat analisis, apabila orang tersebut telah dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan membuat diagram (bagan) terhadap pengetahuan atas objek tertentu.
- e. Sintesis (*synthesis*) Sintesis merupakan suatu kemampuan seseorang untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian suatu objek tertentu ke dalam bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada.
- f. Evaluasi (*evaluation*) Evaluasi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek tertentu. Penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

2.1.3.2 Pentingnya Pengetahuan

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Menurut (Notoadmojo, 2017:18) Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan yakni:

1. *Awareness* (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
2. *Interest* (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul.
3. *Evaluation* (menimbang-nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
4. *Trial*, sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang kehendaki oleh stimulus.
5. *Adaption*, dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. pentingnya pengetahuan disini adalah dapat menjadi dasar dalam merubah perilaku.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pengetahuan

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat diunakan untuk megevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahanperubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mussardo (2019:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

a. Dimensi Pendidikan

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

b. Dimensi Pengalaman

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
2. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
3. Ketenangan pegawai saat bekerja

c. Dimensi Minat

1. Kehadiran
2. Kepatuhan
3. Sikap Terhadap Pekerjaan

2.1.4 Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna. Dengan demikian kualitas karyawan yang baik mewujudkan etos karyawan yang tinggi pula.

2.1.4.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap dalam bekerja dengan orientasi bukan hanya kepada tugas yang diemban, tetapi juga pada pengembangan diri. Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Menurut Donni Juan Priansa (2018:283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan

Sedangkan Chaplin dalam Diyah dkk (2019:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan

melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Raharjo & Widodo dalam Diyah dkk (2018:3) mengatakan etos kerja diartikan sebagai nilai kerja yang positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti: kerja sebagai kewajiban moral dan religious, disiplin kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil karyanya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku bekerja

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

2.1.4.2 Karakteristik Etos Kerja

Donni Juan Priansa (2018: 283-284) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar

organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.

2. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.
3. Dapat Diandalkan Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Donni Juan Priansa (2018: 285) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Agama.

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

c. Motivasi.

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin.

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

b. Sosial Politik

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 mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi

oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian

e. **Tingkat Kesejahteraan**

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut Muhammad Syafi'I dan Muhammad ulin Nuha (2018:63), indikator etos kerja terdiri dari sikap kerja karyawan, kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan karyawan dalam bekerja, serta kesungguhan karyawan Ketika bekerja

1. Sikap kerja karyawan, sikap kerja karyawan ini dapat berupa keluwesan saat bekerja serta penyesuaian kerja
2. Kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan ini dapat dilihat ketaatan dan kepatuhan serta kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Perasaan karyawan dalam bekerja, perasaan karyawan ini dapat dilihat apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang baik, pasti melakukan pekerjaan dengan senang tanpa adanya rasa berat hai atau terpaksa.

4. Kesungguhan karyawan ketika bekerja, karyawan yang mempunyai etos kerja dapat dilihat dari keseriusan karyawan atas tanggung jawab kerja dan hasilnya.

Menurut Jansen Sinamo (2017:56) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
 - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras
 - a. Bekerja keras penuh semangat
 - b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
 - c. Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja ikhlas
 - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - b. Bekerja serius penuh kecintaan
 - c. Bekerja paripurna kerendahaan hati

2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, dkk., 2017:4)

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia

keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbadiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji

8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

2.1.5.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas

dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Mawarni (2019:5) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Edy Sutrisno (2017:29), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu rujukan penulis dalam melakukan penelitian guna memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulisan dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan</p> <p>Delfi Wirayani, Lia Suprihartini, Roni Kurniawan (2021) Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 1 No.2 Tahun 2018 ISSN 2747-0067 @Program Studi Manajemen FE Universitas Maritim Raja Ali Haji</p>	<p>Pengalaman kerja, Displin Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivita kerja pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. Etos kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. Disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan</p>	<p>1. Pengalaman Kerja 2. Etos Kerja 3. Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Displin Kerja 2. Kepuasan Kerja</p>
2	<p>Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana</p> <p>Tedi Pitri SIP Jurnal Ekonomedia : ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02 www.stiepasim.ac.id</p>	<p>Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,132 atau 13,2% %. Hal ini memberikan makna bahwa Pengetahuan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh 13,2% terhadap kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Pengetahuan Kerja</p>	<p>2. Pengalaman Kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

3	<p>Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>Alfiana Nur Aisyah, Farah Nada Pinkan, Prames Berliana Danianta (2021)</p> <p>Journal of Accounting and Business Management (RJABM); P-ISSN: 2580-3115; E-ISSN:2580-3131 RJABM Volume 5 No.2 December 2021</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bawa hasil dari uji t parsial menyatakan hipotesis pertama diterima (H1) dan dapat dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>	1. Produktivitas Kerja	1. Kompetensi 2. Pengalaman Kerja
4	<p>Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan</p> <p>Irfan (2020)</p> <p>Airman:Jurnal Teknik dan Keselamatan Transportasi Volume 3 Nomor 2 Desember 2020 P-ISSN 2622-0105 E-ISSN 2716-1196</p>	<p>hasil dan pembahasan sebelumnya mengenai etos kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa:</p> <p>Adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Makassar.</p> <p>Penelitian ini menemukan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja pegawai dapat menjadi pencapaian produktivitas kerja pegawai.</p>	1. Etos Kerja 2. Produktivitas kerja	1. Kepuasan Kerja
5	<p>Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Surveyor pada Kegiatan Container Survey di Depo Bimaruna Jaya</p> <p>Hadi, Winoto Verawati, Kencana Ismorilda, Rani (2021)</p> <p>Logistik P-ISSNN :2805-5141 E-ISSN :2745-9624 Vol. 14 , No. 02, Oktober 2021</p>	<p>Dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara menyatakan bahwa Produktivitas kerja seorang petugas surveyor dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja dengan target yang telah ditetapkan perusahaan..</p>	1. Produktivitas Kerja	1. Kompetensi Kerja 2. Beban Kerja

Lanjutan Tabel 2.1

6	<p>Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia</p> <p>Anthonius Yonathan Pardede (2020) Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Volume 2, No 1, Juli 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan :</p> <p>Variabel Kompetensi pegawai, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.</p>	<p>1. Etos Kerja 2. Prouktivitas Kerja</p>	<p>1. Kompetensi pegawai 2. Komunikasi 3. Lingkungan Kerja</p>
8	<p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa</p> <p>Widowati Widowati (2020) Universitas Pamulang Indonesia JURNAL ILMIAH MANAJEMEN ORKAMMA Vol.3, No.3, Juli 2020 Halaman: 296 – 303 © LPPM & FORKAMMA Prodi Magister Manajemen</p>	<p>Hasi Penelitian Menunjukkan :</p> <p>Semakin baik kepemimpinan dalam memberikan arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan, serta Semakin kondusif, harmonis dan nyaman kondisi ditempat kerja lingkungan, dan Semakin baik motivasi dalam bekerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT.Mustika Citra Rasa.</p>	<p>1. Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Kepemimpinan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi Kerja</p>
9	<p>Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo</p> <p>Tuahta Ginting, Dongan N, Erwina G, Rifa Y , Delvy A (2020) Jurnal GlobalManajemen - Prodi S1 Manajemen FE UDA – Volume 9 – No.2 Desember 2020 ISSN :2088-8325- E-ISSN:2715-6001</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukan kemampuan dan pengalaman kerja memberikan arah yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.</p>	<p>1. Pengetahuan</p>	<p>1. Pengalaman Kerja 2. Kinerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

10	<p>Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Hilton Sumatera</p> <p>Nomisari Riahna Karina Padang, Sarimonang Sihombing (2020) JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB) p-ISSN : 1412-0593 http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi e-ISSN : 2685-7294 Volume 20 Nomor 2, September 2020</p>	<p>Hasil penelitian adalah Dari ketiga variabel bebas (pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja), variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding dengan kemampuan dan pengalaman kerja, karena koefisien regresinya lebih besar yaitu 0,346</p> <p>Koefisien determinan (R Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,593 Artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap motivasi</p>	1. Pengetahuan	1. Kesesuaian Upas 2. Manajerial
11	<p>Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang</p> <p>Ria Puspita (2018) Management and Business Review, 2(1) 2018, 62- 70 http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr. ISSN:2541-5808</p>	<p>Pengetahuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Hasil didukung oleh respon baik pada indikator pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan dengan pernyataan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.</p>	1. Pengetahuan Kerja 2. Pengalaman Kerja	1. Kemampuan 2. Kinerja Karyawan
12	<p>Impact of knowledge Management on Employee Work Performance : Evidence from Saudi Arabia</p> <p>Dr. Bader Alyoubi, Dr Md. Rakibul H, Dr. Ibraheem Alharbi, Dr. Adel Alyoubi, Dr. Najah A.(2018) The International Technology Management Review, Vol. 7 (2018), No. 1,12</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan kerjamemiliki pengaruh yang kuat berdampak pada kepuasan kerja dan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, manajer puncak harus mengimplementasikan kegiatan KM di perpustakaan akademik mereka untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Itu.</p>	1. Pengetahuan	1. Performa Kerja

Lanjutan Tabel 2.1

13	<p>The Impact of Workplaces and Self-Management Practices on The Productivity of Knowledge Workers</p> <p>Miikka Palvalin, Theo Van Der Voordt, Tuuli Jylha (2017)</p> <p>Journal of Facilities Management Management, Vol. 15 Issue: 4, pp.423-438, 10.1108/JFM-03-2017-0010 (2017)</p>	<p>Peneliti telah menunjukkan bahwa manajemen diri memiliki dampak yang lebih besar pada produktivitas individu dan tim, daripada tempat kerja. Sedangkan faktor beta signifikan secara statistik, kontribusi terhadap menjelaskan varians dalam produktivitas agak rendah. Hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor lain yang mempengaruhi pada produktivitas, misalnya teknologi dan kepuasan kerja.</p>	1. Produktivitas	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Self Management</p>
14	<p>Determination of Work Achievement and Productivity : Analysis of Commitment and work Discipline (HR literature Review)</p> <p>Sirta Mustakiem (2022) https://dinastipub.org/DIJDBM Volume 3, Issue 4, June 2022 E-ISSN: 2715-4203, P-ISSN: 2715-419X</p>	<p>Berdasarkan teori, artikel dan pembahasan yang relevan, dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian lebih lanjut: Komitmen mempengaruhi prestasi kerja; Disiplin Kerja berpengaruh tentang Prestasi Kerja; Komitmen mempengaruhi Produktivitas; Disiplin Kerja mempengaruhi Produktifitas; Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas</p>	1. Produktivitas Kerja	<p>1. Prestasi Kerja 2. Komitmen 3. Disiplin Kerja</p>
15	<p>Work Productivity in The Sector of Knowledge Intensive Services in Relation to Work Productivity in The Manufacturing Industry</p> <p>Jaromír Vrbka, Zuzana Rowland, Lukáš Frýd (2020) Trendy v podnikání - Business Trends (2020), 10(4), 4-8. https://doi.org/10.24132/jbt.2020.10.4.4_8</p>	<p>Dari sudut pandang umum, produktivitas dapat dilihat sebagai rasio output terhadap input. Proses yang paling umum dan paling sederhana di sini adalah pengukuran produktivitas tenaga kerja, yang dapat dicirikan sebagai nilai tambah bruto (GVA), jam kerja. Perbedaan mendasar dalam penilaian produktivitas tenaga kerja sebenarnya terletak pada peran pekerjaan</p>	<p>1. Produktivitas Kerja 2. Pengetahuan</p>	

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Kerangka pikiran ini berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel independen pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas . Pengaruh tersebut akan dijelaskan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu

2.3.1 Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Produktivitas kerja

Setiap orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas akan lebih mudah berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya baik di organisasi, perusahaan, maupun juga di pemerintahan. Dengan demikian orang-orang yang berpengetahuan mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Marwansyah dalam Warianti (2017:7) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pengetahuan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap

organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengetahuan kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Semakin baik pengetahuan kerja seseorang maka sudah dipastikan kinerjanya akan semakin baik, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tuahta Ginting, dkk (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Delfi Wirayani, Lia Suprihartini, Roni Kurniawan (2018) melakukan penelitian pada kantor balai benih ikan (BBI) di desa pengujan dengan objek produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor balai benih ikan (BBI) pengujan menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Rakhmawati Purba, Rasmewahni, Sri Winda Hardayanti Damanik (2021) melakukan penelitian pada PT. Adira *Finance* yang berada di tebing tinggi dengan objek produktivitas. Dalam penelitiannya yang berjudul analisis dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pt. adira finance tebing tinggi menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

Aisah Nurramadhani, Suhada (2020) melakukan penelitian pada PT. Tunas Baru Lampung dan Tbk Banyuasin yang berada di Sumatra selatan dengan objek produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. tunas baru lampung. Bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Tedi Pitri ,SIP,MM (2020) pada Cv. Ria Busana di cabang sukabumi. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. ria busana. Bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Nomisari Riahna Karina Padang, Sarimonang Sihombing (2020)

2.3.2 Pengaruh Etos kerja terhadap Produktivitas Kerja

Definisi produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh Tohardi dalam Edy Sutrisno (2017:100), bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Desmon Ginting (2017:7) mengatakan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Produktivitas merupakan salah satu yang dihasilkan dari etos kerja yang

dimiliki oleh organisasi dan pegawai secara individu. definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. karena konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi organisasi dan dimensi individu. Untuk mencapai produktivitas pada dimensi organisasi dan dimensi individu dengan cara meningkatkan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti Orientasi ke masa depan, Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, Tanggung jawab, Hemat dan sederhana, Persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu organisasi.

Delfi Wirayani, Lia Suprihartini, Roni Kurniawan (2018) melakukan penelitian pada kantor balai benih ikan (BBI) di desa pengujan dengan objek produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor balai benih ikan (BBI) pengujan menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

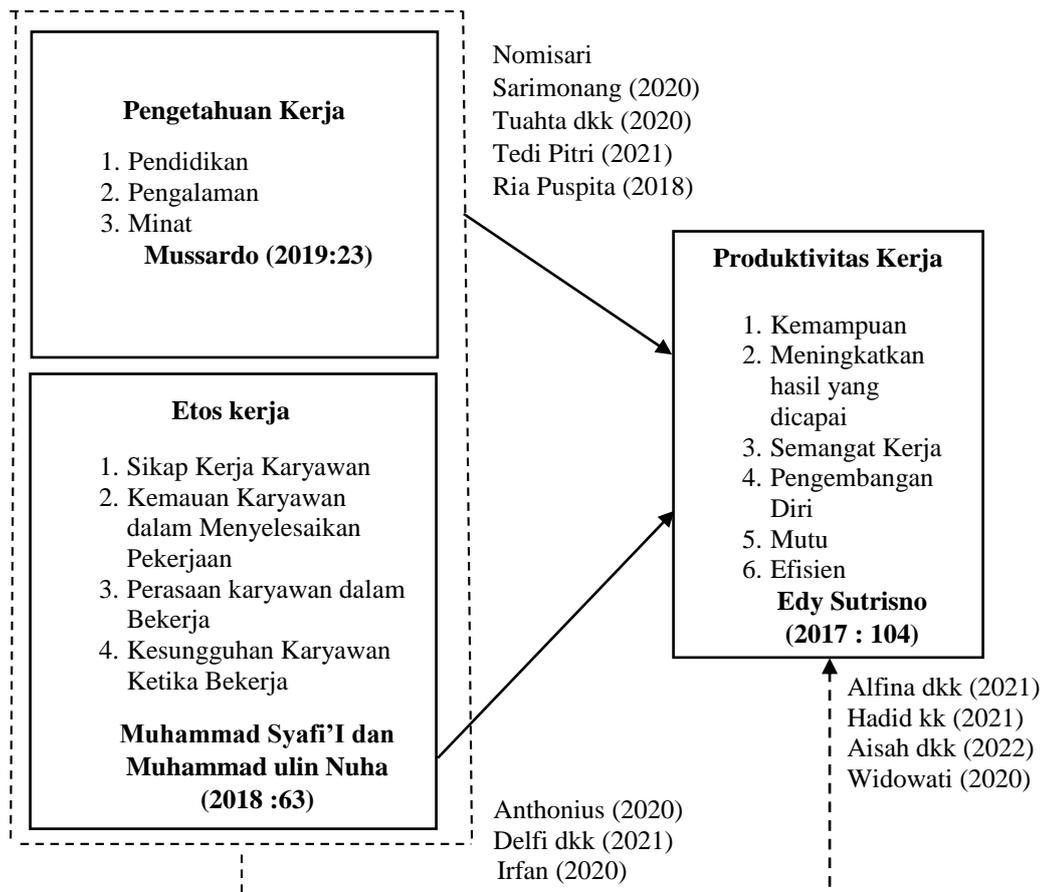
Irfan (2020) melakukan penelitian pada pegawai di politeknik penerbangan yang berada di makasar dengan objek produktivitas kerja. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

pegawai di politeknik penerbangan. Bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Anthonius Yonathan Pardede (2020) melakukan penelitian pada pegawai di kantor pelayanan pajak pratama yang berada di medan polonia dengan objek produktivitas kerja. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi pegawai, komunikasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. Bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui pradigma penelitian seperti gambar berikut



Gambar 2. 1

Paradigma Penelitian

Keterangan

----- Berpengaruh Secara Simultan

—————> Berpengaruh Secara Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017: 63) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut : Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka Pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel *dependent*. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh pengetahuan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

b. Hipotesis secara parsial

a) Terdapat pengaruh pengetahuan kerja terhadap produktivitas kerja

b) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja