

BAB II

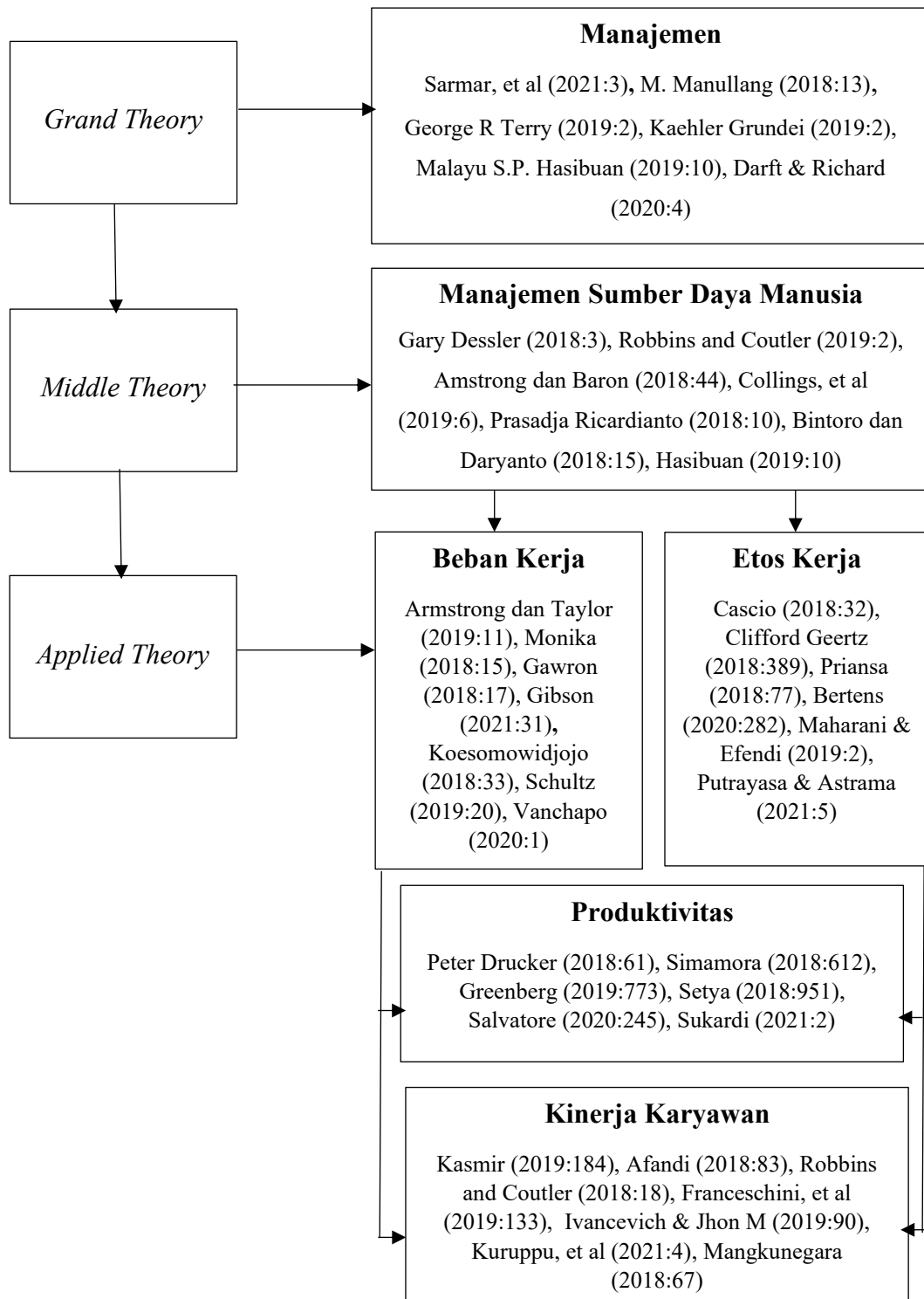
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu hal-hal mengenai pentingnya etos kerja dan beban kerja terhadap produktivitas serta dampaknya pada kinerja karyawan. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti.

2.1.1 Landasan Teori

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu manajemen, *middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia, sedangkan *applied theory* yaitu beban kerja, etos kerja, produktivitas dan kinerja karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti. Berikut pada halaman selanjutnya peneliti sajikan dalam bentuk gambar untuk lebih memahami mengenai kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1
Landasan Teori

Sumber: Data diolah Peneliti, (2023)

2.1.2 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu “*management*”, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Berikut ini merupakan beberapa definisi mengenai manajemen menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Sarmar, et al (2021:3) menyatakan bahwa: “*Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims*”. Pendapat lain dari M. Manullang (2018:13) menyatakan bahwa: “Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. George R Terry (2019:2) juga menyatakan bahwa: “*Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively*”.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2019:9) menyatakan bahwa: “Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Kaehler & Grundei (2019:2) juga menyatakan bahwa: “*Management is a steering influence on market, production*

and/or resource operations in an organization and its units that may address both people and non-people issues and is exerted by multiple organizational actors through either anticipatory (operational management) with the aim of achieving the units's objectives". Menurut Darft & Richard (2020:4) mengemukakan bahwa: "Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources".

Berdasarkan definisi manajemen menurut para ahli di atas, maka dapat dijelaskan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan yang mengatur setiap aktivitas-aktivitas yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia sehingga sumber daya tersebut mempunyai kinerja yang optimal dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Secara garis besar, kegiatan manajemen berfungsi untuk mencapai keinginan atau tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Menurut George R Terry (2019:3) fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan pada masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu 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 pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengarahan (*actuating*) yaitu proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.
4. Pengendalian (*controlling*) yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan penjelasan tersebut fungsi dari manajemen merupakan sebuah usaha agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien melalui beberapa kegiatan utama yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan yang telah dirancang sebelumnya.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut George R Terry (2019:5) berpendapat bahwa ada enam unsur pokok yang terkandung dalam manajemen, diantaranya:

1. Manusia (*Man*)

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya.

Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi keuangan dan personalia. *Man* atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

2. Material (*Materials*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

3. Mesin (*Machine*)

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

4. Metode (*Method*)

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan

tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. Uang (*Money*)

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

6. Pasar (*Markets*)

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Berdasarkan penjelasan tersebut unsur manajemen berguna untuk mendapatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Adapun unsur dari manajemen tersebut diantaranya: manusia (*man*), material (*materials*), mesin (*machine*), metode (*method*), uang (*money*), pasar (*markets*).

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Gary Dessler (2018:3) menyatakan bahwa: *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*. Pendapat lain dari Robbins and Coutler (2019:2) menyatakan bahwa: *“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”*. Armstrong dan Baron (2018:44) juga menyatakan bahwa: *“Conceptually, human resource management (HRM) can be regarded as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets – the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of the objectives of the business”*

Definisi lain yang dikemukakan oleh Collings, et al (2019:6) menyatakan bahwa: *“Human resource management may be defined broadly in terms of including all aspects of managing people in organizations and the ways in which organizations respond to the actions of employees, either individually or*

collectively". Prasadja Ricardianto (2018:10) juga menyatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal". Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aset utama dan paling penting dalam perusahaan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang terdapat pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler yang mengalihbahasakan oleh Mulyono (2019:3) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Stephen

P. Robbins dan Mary Coutler yang mengalihbahasakan oleh Mulyono (2019:3) ada empat tujuan sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya

termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas dan juga kegiatan tersebut maka hal itu menjadi suatu beban kerja.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi beban kerja menurut para ahli, diantaranya:

Definisi yang dikemukakan oleh Armstrong dan Taylor (2019:11) menyatakan bahwa: *“Workload is a number of activities that require expertise and must be carried out within a certain period in physical or psychological form”*. Menurut Monika (2018:15) menyatakan bahwa: Beban kerja merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu

jangka waktu tertentu. Gawron (2018:17) juga menyatakan bahwa: “*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*”.

Pendapat lain dari Koesomowidjojo (2018:33) menyatakan bahwa: “Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”. Menurut Schultz (2019:20) menyatakan bahwa: “*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*”. Vanchapo (2020:1) juga menyatakan bahwa: “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu. Beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui para karyawannya tidak memberatkan dan sesuai keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya. Menurut Gawron (2018:21) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh seorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis

kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud yaitu hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor diluar diri yaitu organisasi.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Schultz (2019:21) beban kerja terdapat dua jenis yaitu:

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya *deadline* ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

b. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi desktruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai jenis-jenis beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis beban kerja yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator beban kerja menurut Gawron (2018:19) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi.

2.1.5 Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap, perilaku dan kepribadian seseorang dalam bekerja. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam artian luas etos kerja adalah semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia.

2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi etos kerja menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Cascio (2018:32) menyatakan bahwa: “*Work ethic is the character or character of a certain racial group. The work ethic in a company will not just appear, but must be pursued in earnest through a controlled process involving all human resources in a set of systems and supporting tools*”. Definisi lain yang dikemukakan oleh Clifford Geertz (2018:389) menyatakan bahwa: “*Work ethic is a typical behavior of a community or organization, including the motivation that moves, main characteristics, basic spirit, basic thoughts, code of ethics, moral code, code of behavior, attitudes*”. Priansa (2018:77) juga menyatakan bahwa: “Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam perusahaan”.

Pendapat lain dari Bertens (2020:282) menyatakan bahwa: “*Work ethic is the character or character of a certain racial group. The work ethic in a company will not just appear, but must be pursued in earnest through a controlled process involving all human resources in a set of systems and supporting tools*“. Menurut Maharani & Efendi (2019:2) menyatakan bahwa: “Etos kerja adalah karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja

secara optimal”. Putrayasa & Astrama (2021:5) juga berpendapat bahwa: Etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu kelompok atau individu terhadap kerja. Ketika individu dalam suatu kelompok memandang kerja sebagai suatu hal yang diperlukan manusia maka etos kerjanya akan semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan sekumpulan perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar yang harus dicapai mencakup kode etik, kode moral, aspirasi-aspirasi pada karyawan di dalam sebuah perusahaan agar dapat bekerja dengan maksimal dengan semangat tinggi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, Menurut Clifford Geertz (2018:392) berikut faktor – faktor yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja adalah:

1. Faktor Internal

- a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum

mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan karyawan.

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 dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

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

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

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

2. Faktor Eksternal

a. Budaya

Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. 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. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Tingkat 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 di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan 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 masyarakat 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 mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melalui melakukan benchmarking terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.5.3 Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Clifford Geertz (2018:390) mengemukakan ada tiga karakteristik utama dari etos kerja antara lain adalah:

1. Keahlian *Interpersonal*

Aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam perusahaan maupun karyawan yang ada di luar perusahaan. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu : sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan 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 karyawan, 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

Aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas bahwa karakteristik etos kerja terdiri atas keahlian interpersonal yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain, inisiatif yaitu karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat diandalkan yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut Clifford Geertz, (2018:393) 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 Keras

Kerja keras merupakan bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikator meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan.

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas merupakan bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan.

3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas merupakan bentuk usaha terserah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hari sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Indikator etos kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kerja adalah Aktualisasi : Aku bekerja keras penuh semangat. Kerja yaitu aktualisasi, suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasi diri pada tanggung jawab. Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.
2. Kerja adalah amanah : Bekerja penuh tanggung jawab. Bekerja sebuah amanah yang dititipkan sang pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahikan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di percayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjelaskan tugas dengan benar dan tidak hanya formalitas. Apapun pekerjaan kita entah itu buruh kasar, anggota DPR, pegawai negeri dan masih banyak lagi. Mempunyai amanah dan tanggung jawan berbeda.
3. Kerja adalah panggilan – panggilan : Aku bekerja tuntas penuh integrasi. Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada kebenaran, kebaikan, dan keadilan. Apapun panggilan kita. Entah itu sebagai guru, dokter, pengusaha,

semua mempunyai tanggung jawab masing-masing. Seorang dokter mempunyai tanggung jawab terhadap pasiennya. Seorang perawat mempunyai tanggung jawab untuk merawat yang sakit. Dan begitu juga kita, ketahuilah apa yang menjadi panggilan kita maka kita akan tenang melaksanakan pekerjaan kita.

4. Kerja adalah seni : Aku bekerja cerdas penuh kreativitas. Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hobi. Pasti akan terasa tenang saat melakukannya. Seperti Edward Appleton, seorang fisikaawan peraih nobel, dia mengaku rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergengsi adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya dan melakukan dengan tenang.
5. Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan. Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita maka hilanglah sebuah kehormatan kita, seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah kehormatan besar.
6. Kerja adalah rahmat : Bekerja tulus penuh syukur. Bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguh-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari sang pencipta. Apapun pekerjaan kita, entah itu pegawai negeri, anggota DPR, sampai buruh kasar itu adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah yang kita terima tanpa syarat. Dengan bekerja kita bisa

menambah ilmu, memperluas koneksi, dan masih banyak lagi. Jadi syukurilah kebaikan yang telah disediakan untuk kita semua.

7. Kerja ibadah : Aku bekerja serius demi kecintaan. Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan sementara.
8. Kerja pelayanan : Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati. Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan bahwa terdapat tiga dimensi variabel etos kerja yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja Ikhlas.

2.1.6 Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam penentuan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan juga akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba dalam memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan mampu bertahan di tengah persaingan perusahaan yang semakin ketat

2.1.6.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara

memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi produktivitas menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Peter Drucker (2018:61) menyatakan bahwa: *“Productivity means that there is a balance between all factors of production so that the smallest input can provide the largest output”*. Pendapat lain dari Simamora (2018:612) menyatakan bahwa: *“Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal”*. Greenberg (2019:773) juga menyatakan bahwa: *“Productivity as a comparison between the totality of expenses divided by the totality of income in a certain period”*.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Setya (2018:951) mengatakan bahwa: *“Produktivitas kerja mengukur sejauh mana sumber daya organisasi dapat membuahkan hasil dan mencapai titik kerja maksimal dengan mengorbankan sumber daya sesedikit mungkin”*. Menurut Salvatore (2020:245) menyatakan bahwa: *“Productivity is the existence of more, higher quality, and better results with the same portion of effort. Therefore, productivity at work means process efficiency in order to maximize the results of the resources used”*. Sukardi (2021:2) juga berpendapat bahwa: Produktivitas kerja merupakan suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Beberapa pengertian di atas dijelaskan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh

hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas di setiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Greenberg (2019:775), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Tingkat Pendidikan

Biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah di motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas.

2. Kemampuan Bekerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja

3. Keterampilan

Karyawan atau pekerja yang mempunyai keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya

4. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila sarana dan prasarana tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya

5. Lingkungan kerja yang nyaman

Apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain penerangan ruangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku akan bisa meningkatkan produktivitas.

7. Kompensansi, gaji dan upah

Kompensasi, gaji dan upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi kerja karyawan tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan atau organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produksinya yang naik justru akan turun.

Berdasarkan uraian di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri atas tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan,

sarana dan prasarana pendukung produksi, lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja, kompensasi, gaji dan upah.

2.1.6.3 Fungsi Pengukuran Produktivitas

Menurut Greenberg (2019:777) menjelaskan jika manfaat pengukuran produktivitas sebagai berikut:

1. Organisasi dapat mengevaluasi keefektifan perubahan sumber daya mereka untuk meningkatkan produktivitas melalui penggunaan sumber daya yang tersedia secara efektif.
2. Perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, baik perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Sasaran keuangan dan non-keuangan perusahaan dapat diatur ulang dengan memberikan prioritas produktivitas tertulis.
4. Perencanaan tujuan produktivitas masa depan pada gilirannya dapat diverifikasi menggunakan data produktivitas saat ini.
5. Strategi peningkatan produktivitas usaha dapat ditentukan berdasarkan tingkat kekurangan produksi yang ada, termasuk tingkat produktivitas yang diproyeksikan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas bisnis merupakan informasi yang berguna untuk membandingkan tingkat produktivitas, termasuk antar organisasi atau perusahaan dalam perusahaan sejenis, serta informasi yang berguna tentang produktivitas bisnis di tingkat nasional dan global.
7. Nilai produktivitas yang didapat dari pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna saat anda merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.

8. Mengukur produktivitas menciptakan pengembangan produk yang berkelanjutan.
9. Pengukuran produktivitas berkelanjutan memberikan informasi yang berguna untuk menentukan dan mengevaluasi tren produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
10. Mengukur produktivitas memberikan informasi yang berguna untuk mengevaluasi perkembangan dan efektivitas perbaikan berkelanjutan di perusahaan.
11. Mengukur produktivitas memotivasi orang untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja. Satu dari dua belas memperhatikan pengukuran produktivitas jika pengaruh peningkatan produktivitas terlihat jelas dan langsung terlihat oleh mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut organisasi dapat mengevaluasi keefektifan perubahan sumber daya, perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, sasaran keuangan dan non keuangan dapat diatur ulang, perencanaan tujuan produktivitas masa depan dapat diverifikasi menggunakan data saat ini, strategi peningkatan dapat ditentukan berdasarkan tingkat kekurangan produksi, pengukuran produktivitas merupakan informasi yang berguna untuk membandingkan tingkat produktivitas, nilai produktivitas dari pengukuran dapat menjadi informasi, mengukur produktivitas menciptakan pengembangan produk, mengukur produktivitas memotivasi orang.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas

Dimensi dan indikator dari produktivitas kerja menurut Greenberg (2019:774), yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

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

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan bahwa terdapat tiga dimensi produktivitas yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Pada suatu perusahaan hal yang harus diperhatikan yaitu kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan. Kinerja

yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli, diantaranya:

Definisi yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:184) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Pendapat lain dari Afandi (2018:83) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Robbins and Coutler (2018:18) menyatakan bahwa: “*Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job*”.

Franceschini, et al (2019:133) juga menyatakan bahwa: “*Performance is the output of a program that is run with indicators that can show the type or level of program activities carried out (processes), direct products and services provided by a program (outputs), and/or the results of these products and services (outcomes)*”. Menurut Kuruppu, et al (2021:4) menyatakan bahwa: “*Performance means the accomplishment of a given task measured against present known*

standards of accuracy, competency, cost and speed". Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa: Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sehingga akan menghasilkan output yang bagus bagi perusahaan dengan setidaknya memberikan hasil kerja yang bagus di setiap pekerjaan yang diberikan, dan hal tersebut akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan juga. Semakin banyak pekerja memiliki kinerja yang baik, maka semakin cepat target perusahaan akan tercapai.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins and Coutler (2018:21) mengemukakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan.

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

4. Hubungan karyawan dan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan

Dari pendapat para ahli di atas dapat diinterpretasikan bahwa faktor kemampuan, motivasi, kejelasan peran seseorang pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dengan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta menggambarkan bahwa dalam mendukung pencapaian kinerja, sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya

2.1.7.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler yang mengalihbahasakan oleh Sedarmayanti (2020:8) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan, semakin besar potensi penilaian mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama dari proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan, letak perbedaannya adalah hanya pada variasi dalam penggunaan khusus yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan atas informasi yang dihasilkan dari proses penilaian mereka. Tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan motivasi (*motivation*) bagi para karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan karir mereka.

2.1.7.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler yang mengalihbahasakan oleh Sedarmayanti (2020:9), yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan penilaian kinerja pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik agar dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya
2. Memberi kesempatan kerja adil
Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang memiliki kemampuan rendah sehingga dapat diadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
4. Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian kinerja, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.
5. Kepuasan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis desain kesalahan pekerjaan
Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Karyawan baru dengan kinerja yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan dari proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan penjelasan tersebut penilaian prestasi kerja sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan bermanfaat baik bagi pegawai, berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karir pegawai. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambilan keputusan identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, promosi (pengembangan karir), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

2.1.7.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins and Coutler (2018:20) mengemukakan dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun indikatornya yaitu:

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *Output*
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan

yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil standar (ketepatan)
- b. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator- indikatornya yaitu:

- a. Menerima dan disiplin atas pekerjaan yang telah ditentukan
- b. Bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

4. Kerjasama

Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Adapun indikator - indikator yang terkait yaitu:

- a. Menjaga hubungan yang kompak dengan teamwork.
- b. Menjalani kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan dalam bekerja dan membuat satu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator – indikator yang terkait yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah.
- b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan bahwa terdapat lima dimensi untuk menilai kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Kualitas kerja memiliki indikator keterampilan, ketelitian, dan kerapihan, kuantitas kerja memiliki indikator output pekerjaan dan kecepatan hasil kerja, kerjasama memiliki indikator kemampuan dalam bekerjasama dan menjaga hubungan kerjasama, tanggung jawab memiliki indikator disiplin dalam bekerja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan arah dan tepat waktu serta inisiatif memiliki indikator kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu pada Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Akhmar Barsah, Asep Ridwan (2020)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja , Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Garuda Indonesia Tbk</p> <p>Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora (MADANI), Vol. 3, No. 1 (2020)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>
2	<p>Andri Hadiansyah, Rini P.Y (2022)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Musi Jakarta</p> <p>Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol 3 No.2, 150-158.</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.36722/sh.v3i2.204</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>
3	<p>Annisa Miftahul Maghfiroh, Rusman Frendika, Allya Roosallyn (2023)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Daop II Bandung.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Bandung Conference Series: Business and Management</i> (Vol. 3, No. 1, pp. 226-233, Januari 2023).</p> <p>DOI : https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6450</p>			
4	<p>Astria Semaksiani, Agung Wahyu Handaru, Mohamad Rizan (2019)</p> <p><i>The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity</i></p> <p><i>Scholars Bulletin</i>, 5(10), 560-571</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.003</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas stres kerja dan motivasi b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>
5	<p>Dwiki Rizki Utama, Rita Tri Yusnita, Barin Barlian (2023)</p> <p><i>The Influence of Work Ethic And Workload on Work Productivity</i> (PT. Express Transindo Utama Tbk)</p> <p><i>Journal of Indonesian Management</i> Vol 3 No. 1</p> <p>DOI : https://doi.org/10.53697/jim.v3i1.1172</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan etos kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja</p>	<p>Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Ervin Nora Susanti, Firman Jaya, Herni Widiyah Nasrul, Zulkifli Zulkifli & Widodo Ismanto (2022)</p> <p><i>Effect Of Work Discipline, Workload, And Career Development On Employee Performance.</i></p> <p><i>International Conference on Business Management and Accounting</i> (Vol. 1, No. 1, p. 248-258, nov 2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35145/icobima.v1i1.2837</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan pengembangan karir b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>
7	<p>Firmansyah F & Arkah Septiono (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Cabang Makassar.</p> <p><i>BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)</i>, 5(2), 45-54.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37888/bjrm.v5i2.390</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Jufrizen & Virza Erika (2021) <i>The Influence Of Work Ethics On Employee Performance In PT.WEHA Transportasi Indonesia Tbk</i> <i>International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)</i> , Vol 1 No1 DOI : https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i1.25	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian
9	Khaerul Hadi, Baiq Nurul Hidayah (2019) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah <i>Jurnal Ilmiah</i> , 16(2), 215-223 http://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/99	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	a.Peneliti tidak menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan kompensasi b.Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian
10	Madinatul Munawarah, Woro Utari, Indra Prasetyo (2022) Pengaruh Etos Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Samudera Indonesia Tbk	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu	a.Peneliti tidak menggunakan variabel bebas pengalaman kerja b.Terdapat perbedaan objek dan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Manajemen Bisnis, Vol 5 No2</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.392</p>	produktivitas kerja	produktivitas kerja	tempat penelitian
11	<p>Mhd Suleman, Fitriyanti Fitriyanti (2020)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. WEHA Transportasi Indonesia</p> <p>Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah Vol 3 No. 1</p> <p>DOI : https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja	Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian
12	<p>Muslih, Farhan Anshari Damanik (2022)</p> <p><i>Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance at PT. Mitra Internasional Resources Tbk</i></p> <p><i>International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology</i> Vol 1 No. 1</p> <p>http://journal.sinergicen.dikia.com/index.php/ijeset/article/view/24</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas lingkungan kerja</p> <p>b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Nashrudin Setiawan, Teguh Waluyo, Rindi Andhika (2023) <i>The Influence Of Work Ethics, Work Discipline, And Work Motivation On Work Productivity at PT. PELNI</i> <i>Journal Of Management Analytical and Solution</i> – Vol. 3, No. 1 (2023) 22-29 DOI : https://doi.org/10.32734/jomas.v3i1.10105	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja	a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian
14	Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, & Gunartin, Gunartin (2021) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol. 4, No.2, Januari 2021. DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian
15	Paulus H, Fajar A.P.A, Edison H (2020) Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Adi Sarana Armada Tbk.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan	Terdapat variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Fakultas Ekonomi vol.1 no.1 tahun 2020 https://jurnal.sties-mikar.ac.id/index.php/al-misbah/article/view/22	terhadap kinerja karyawan		
16	Pebri Fitri Antaka (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Jurnal Fakultas Ekonomi vol.6 no.4 tahun 2018 https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/13274	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja
17	Putri Ingrid Maria Risamasu, Idayanti Nur Syamsi, Wahda Rasjid (2018) <i>Analysis of the Influence of Competence and Workload on Employee Performance Mediated by Working Stress at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Branch of Jayapura</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	a. Peneliti tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> stres kerja b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Internasional Journal of Research and review</i>, Vol.1 No.3, Juli 2018</p> <p>https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/index</p>			
18	<p>Rahmat Hidayat, Grace Lina Situmorang (2019)</p> <p><i>Analysis Of The Effect Of Work Loads On Work Productivity In Perum DAMRI</i></p> <p><i>Journal Of Management Analytical and Solution</i> – Vol. 2, No. 1 (2019)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.41</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja</p>	<p>Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>
19	<p>Raka Putra Pratama (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Petugas PT. Garuda Angkasa Di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara.</p> <p><i>Formosa Journal of Multidisciplinary Research</i>, 1(2), 133–144</p> <p>DOI : https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i2.496</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	<p>Rika Damaiyanti & Riri Hanifa. (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Trans Musi Palembang Jaya.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 4. No 2, 64-78</p> <p>http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/37</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>
21	<p>Sara Romatua Sinaga & Sarimonang Sihombing (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 21(1), 16–30. (2021).</p> <p>DOI : https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan kondisi kerja</p>
22	<p>Sri R.A, Muh Syafii A.B, Masruhi K, M Zulkifli M, Rezky R.T (2021)</p> <p>Pengaruh penggunaan teknologi dan produktivitas kerja terhadap kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap</p>	<p>Terdapat variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>a.Peneliti tidak menggunakan variabel bebas penggunaan teknologi b.Terdapat perbedaan objek dan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>karyawan (studi pada maskapai penerbangan lion air di Yogyakarta)</p> <p><i>Center of Economic Students Journal (CSEJ)</i>, 4(1), 62-67.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.56750/cesj.v4i2.179</p>	<p>kinerja karyawan</p>		<p>tempat penelitian</p>
23	<p>Teuku Muhammad Syauqi (2018)</p> <p>Pengaruh produktivitas kerja pegawai terhadap kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Trans</p> <p>Jurnal Warta Dharmawangsa</p> <p>DOI : https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.147</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>
24	<p>Yusman Sutoyo (2023)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) Makassar.</p> <p><i>SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora</i>, 2(1), 87-94</p> <p>DOI : https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i1.1757</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kompensasi b. Terdapat perbedaan objek dan tempat penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25	Zakaria Zakaria (2021) <i>The Influence of Work Ethic and Job Satisfaction on Work Productivity of PT. Kereta Api Indonesia (Persero)</i> <i>Journal of Transportation Engineering and Safety</i> Vol 3 No 2 December 2020 http://hutpublication.com/HPBM/	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Terdapat variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel <i>intervening</i> yaitu produktivitas kerja	Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kepuasan kerja

Sumber : Data diolah peneliti dari berbagai jurnal, (2023)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan yang ada terletak pada tempat, objek, sampel serta terdapat beberapa perbedaan mengenai variabel *independent*, *intervening*, dan *dependent*. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel beban kerja, etos kerja, produktivitas dan kinerja karyawan sehingga peneliti dapat merujuk pada penelitian sebelumnya, tetapi belum ada penelitian terdahulu yang menggunakan metode penelitian kuantitatif serta pengaruh langsung dan tidak langsung. Oleh karena itu, memiliki kelebihannya tersendiri dan diharapkan penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan berkontribusi mengembangkan pengetahuan di bidang yang sama serta dapat menginspirasi untuk penelitian berikutnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60), kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang melibatkan teori-teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang sebelumnya diidentifikasi sebagai isu-isu penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus mendukung, menghargai dan mendukungnya dengan membentuk manajemen yang dapat mengatur, mengarahkan dan mengkoordinasikan pekerjaan yang ditugaskan kepada seluruh karyawan.

2.2.1 Hubungan Beban Kerja dan Etos Kerja

Beban kerja dan etos kerja memiliki hubungan sangat erat dan saling mempengaruhi dalam produktivitas di perusahaan. Beban kerja sendiri merupakan tugas yang diberikan dan harus diselesaikan oleh karyawan dengan baik, yang terkadang diberi batas waktu dalam pengerjaannya. Tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan etos kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raka Putra Pratama (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan etos kerja

memiliki hubungan. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Rika Damaiyanti & Riri Hanifa (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan etos kerja. Dan didukung kuat oleh hasil penelitian Jufrizen & Virza Erika (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan etos kerja.

Melalui beban kerja dan etos kerja, beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan dalam bekerja dan bersikap. Jika bebannya terlalu banyak maka etos kerjanya akan mengalami penurunan karena kelelahan. Jika beban kerjanya sedikit maka etos kerjanya akan optimal.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat, Grace Lina Situmorang (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian dari Astria Semaksiani, Agung Wahyu Handaru, Mohamad Rizan (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Dan didukung kuat oleh hasil penelitian Mhd Suleman, Fitriyanti Fitriyanti (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas maka dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki peranan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, beban kerja yang berat akan menurunkan produktivitas karyawan dan jika beban kerja yang kecil akan menimbulkan rasa bosan.

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas

Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup yang semakin baik. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung membangun kesadaran mengenai pentingnya meningkatkan produktivitas. Di perusahaan sangat dibutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi terhadap produktivitas. Tujuannya untuk mendorong perubahan kearah yang lebih baik. Terutama karyawan akan berprioritas mengunggulkan produktivitasnya dari waktu ke waktu.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zakaria Zakaria (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Nashrudin Setiawan, Teguh Waluyo, Rindi Andhika (2023) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dan didukung kuat oleh hasil penelitian Madinatul Munawarah, Woro Utari, Indra

Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas. Jika etos kerjanya bagus maka produktivitasnya akan meningkat.

2.2.4 Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh produktivitas terhadap kinerja yaitu bahwa produktivitas yang tinggi berdampak positif pada kualitas hasil kerja karyawan. Dengan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, karyawan memiliki waktu dan energi lebih untuk fokus pada detail, inovasi, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan yang mereka hasilkan ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan kinerja keseluruhan. Semakin baik produktivitas kerja yang ada dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan memiliki dampak yang besar.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paulus H, Fajar A.P.A, Edison H (2020) yang menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Sri R.A, Muh Syafii A.B, Masruhi K, M Zulkifli M, Rezky R.T (2021) yang menyatakan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung kuat oleh hasil penelitian Teuku Muhammad Syauqi (2018) yang menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu mengenai produktivitas terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan saling

keterkaitan antara produktivitas dan kinerja karyawan. Produktivitas akan meningkat bila karyawannya terpenuhi melalui pekerjaan, maka kinerja karyawan akan optimal dan lebih produktif.

2.2.5 Pengaruh Beban Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas

Beban kerja merupakan faktor penting dalam produktivitas, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas.

Selain variabel beban kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas yaitu etos kerja. Beban kerja dan etos kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan produktivitas. Adanya beban kerja dan etos kerja yang baik juga akan meningkatkan produktivitas karyawan, sebab dalam mencapai tujuannya, karyawan akan cenderung meningkatkan produktivitasnya.

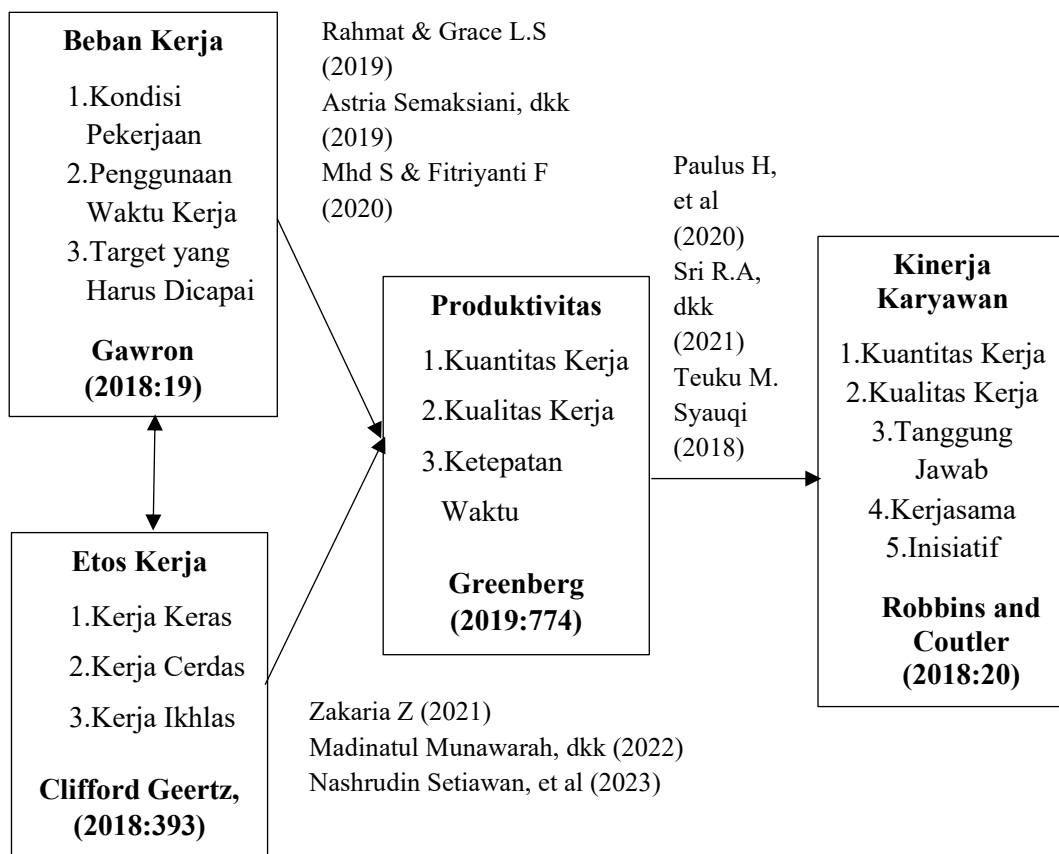
Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwiki Rizki Utama, Rita Tri Yusnita, Barin Barlian (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, peneliti menduga adanya keterkaitan antara beban kerja dan etos kerja yang mempengaruhi produktivitas

serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang pernah meneliti variabel yang sama.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel beban kerja, etos kerja terhadap produktivitas serta dampaknya pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat di gambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:

2.3 Paradigma Penelitian



Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian yaitu dugaan sementara, sedangkan menurut (Sugiyono, 2019:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas.
2. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas.
3. Terdapat pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh beban kerja dan etos kerja terhadap produktivitas serta dampaknya pada kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.