

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha dewasa ini yang begitu pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan aktifitasnya. Persaingan yang semakin ketat itu membuat banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang semakin lama semakin membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Lingkungan dunia usaha harus dapat mengatasi perubahan teknologi yang semakin canggih baik perusahaan yang berorientasi laba maupun nirlaba (Sitinjak, 2016).

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan (Sonia, 2018). Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara professional untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menyadari eksistensinya dimasa depan tergantung pada produktivitas kerja (Sonia, 2018). Dalam upaya meningkatkan

produktivitas kerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki karakteristik dan etos yang baik sangat dibutuhkan (Sitinjak, 2016).

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan konveksi untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal). Dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu (Muizzudin, 2016). Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari kinerja pekerja dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2016)

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik – karakteristik kepribadian individu (Kusnendi, 2016). Produktivitas kerja merupakan kinerja karyawan sebagai perwujudannya adalah *performance appraisal* atau penilaian kerja yang sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Pimpinan kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti unsur subjektifitas sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerja dalam keseharian kerjanya cenderung rendah. Hal ini nantinya akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan diperusahaan tersebut. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam

meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada produktivitas kerja (Rachmahati dan Rachman, 2017).

PT Vintage Century Cabang Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang mode dan fashion yang memiliki karyawan dengan karakteristik individu yang beragam. Masalah yang tengah dihadapi perusahaan yaitu bisa dilihat pada indikator efisiensi, dimana hasil penjualan yang cenderung mengalami penurunan dibandingkan dengan peningkatan. Dalam wawancara bersama Manager perwakilan Cabang Bali, beliau menuturkan agar perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja pada seluruh karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan terlihat bahwa hasil kerja karyawan perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat dari data penjualan perusahaan dimana hasil dari penjualan belum mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penjualan PT Vintage Century Cabang Bali
Periode Januari – Desember 2020

Bulan	Realisasi Penjualan	Target	% Ketercapaian
Januari	474.026.000	400.000.000	119%
Februari	345.220.000	400.000.000	86%
Maret	278.937.000	400.000.000	70%
April	227.480.000	400.000.000	57%
Mei	217.762.000	400.000.000	54%
Juni	252.622.000	400.000.000	63%
Juli	249.998.000	400.000.000	62%
Agustus	245.271.000	400.000.000	61%
September	240.020.000	400.000.000	60%
Oktober	237.110.000	400.000.000	59%
November	230.002.000	400.000.000	58%
Desember	225.959.000	400.000.000	56%
Rata-rata	268.700.583	400.000.000	67%

Sumber : PT Vintage Century Cabang Bali (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah penjualan pada PT Vintage Century Cabang Bali periode Januari sampai Desember 2020 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Di mana pada tahun 2020 rata-rata realisasi penjualan sebesar Rp 268.700.583 dengan persentase ketercapaian hanya sebesar 67% dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, hal tersebut harus segera dibenahi atau diatasi agar karyawan PT Vintage Century Cabang Bali dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah karakteristik individu (Santoso, 2019). Menurut Prasetyo (2018:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Selain itu, Robbins (2016:29) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Tampubolon (2016:27) karakteristik adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda

(kognitif, afektif, serta psikomotorik). Karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu, para manager akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Jika manager telah tepat memilih karyawan dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari karyawan akan dapat tercapai (Menurut Iskandar, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Vintage Century Cabang Bali, permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu dapat dilihat pada indikator kemampuan karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki saat ini sudah tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang ada, contohnya seperti pada karyawan yang tidak berpengalaman dan sudah tua kurang mampu dalam mengaplikasikan teknologi yang terus berkembang, maka akan timbul sikap malas karena usia mereka yang sudah tidak produktif lagi, sehingga memerlukan perhatian dari organisasi diantaranya dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmahati dan Rachman (2017), Santoso (2019), Latifah (2020) dan Hadi, dkk (2021) yang menemukan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Daud, dkk (2021) yang menemukan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu dari setiap karyawan di perusahaan harus meningkatkan motivasi para karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja (Alimin, 2020). Menurut Sinamo (2016) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja. Harsono & Santoso (2016) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2016:89).

Menurut Priansa (2018) etos kerja merupakan seperangkap sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Darodjat (2015) menyatakan bahwa etos merupakan seperangkap pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki oleh setiap karyawan karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan,

jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang. Agar perusahaan semakin maju, perusahaan perlu melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi (Magdalena, 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bagian Kepegawaian pada PT Vintage Century Cabang Bali, permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja dapat dilihat pada indikator waktu yang terbuang, di mana diperoleh tingkat absensi atau mangkir dan karyawan yang absen atau tidak masuk kerja selama periode bulan Januari sampai Desember 2020 dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada BPR Bumi Prima Dana
Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (Org)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jmlah Hari kerja Yang Hilang (Hari)	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	30	23	690	20	667	2,90
Februari	30	22	660	21	638	3,18
Maret	30	24	720	20	696	2,78
April	30	23	690	22	667	3,19
Mei	30	24	720	21	696	2,92
Juni	30	23	690	22	667	3,19
Juli	30	23	690	21	667	3,04
Agustus	30	24	720	22	696	3,06
September	30	24	720	22	696	3,06
Oktober	30	23	690	23	667	3,33
November	30	24	720	22	696	3,06
Desember	30	24	720	22	696	3,06
Jumlah		281	8430	258	8149	36,8
Rata-rata		23	703	22	679	3,06

Sumber : PT Vintage Century Cabang Bali (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Vintage Century Cabang Bali berfluktuasi pada setiap

bulannya. Ardana, dkk (2016:52) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan PT Vintage Century Cabang Bali menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3%. Hal ini dikarenakan masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu, karyawan juga bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan, pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga banyak waktu yang terbuang yang menjadikan pekerjaan menjadi tidak produktif. Dengan permasalahan ini, tentunya pihak PT Vintage Century Cabang Bali selalu berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Rafani (2017), Arisanti (2019), Alimin (2020) dan Sari, dkk (2020) yang menemukan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Lengkong dan Uhing (2020) yang menemukan hasil bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap masing-masing karyawan, tujuannya untuk mendapatkan balas jasa yang berhak diterima oleh karyawan secara langsung. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan diperlukan semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan komitmen untuk menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PT Vintage Century Cabang Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Vintage Century Cabang Bali?
- 2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Vintage Century Cabang Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja di PT Vintage Century Cabang Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja di PT Vintage Century Cabang Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh karakteristik individu dan etos

kerja terhadap produktivitas kerja serta dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT Vintage Century Cabang Bali dan dapat mengetahui karakteristik individu dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2015).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2015). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi produktivitas kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, produktivitas kerja yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan. Menurut Prasetyo (2018:29) karakteristik merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Selain itu, Robbins (2016:29) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaaan seseorang tentang

motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Setiap usaha untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukan dalam perusahaan, memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Manajer memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, tugas pekerjaan, dan efektivitas. Pengambilan keputusan tentang siapa akan melaksanakan tugas apa dengan cara tertentu tanpa mengetahui perilaku dapat menimbulkan personal jangka panjang yang tidak dapat diubah lagi (Mutmainah, 2016:24).

Menurut Tampubolon (2016:27) karakteristik adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), di mana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian. Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif (Menurut Iskandar, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan

satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik para manager akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Jika manager telah tepat memilih karyawan dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari pegawai akan dapat tercapai.

2. Dimensi Dalam Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Iskandar (2017:77) mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu. Gibson, dkk (2016:52) mengatakan bahwa variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu, kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik, demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin, latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.

Sedangkan menurut Ardana dkk (2016:31) bahwa karakteristik individu meliputi sebagai berikut, minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

3. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Robbins (2016) menyatakan ada beberapa faktor-faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a) Usia

Menyatakan bahwa, semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

c) Status Pernikahan

Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai.

d) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran pegawai menjadi berkurang dan pegawai akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e) Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Iskandar (2017) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya

karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.

4. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2017) terdapat empat indikator karakteristik individu yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b) Nilai (*value*), nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga
- c) Sikap (*attitude*), adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan
- d) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

2.1.3 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Santoso (2016) etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau

karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian dalam menjalankan pekerjaan. Etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki oleh setiap karyawan karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang. Agar perusahaan semakin maju, perusahaan perlu melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi (Magdalena, 2016).

Menurut Sinamo (2016) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja. Harsono & Santoso (2016) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2016:89).

Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang

berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Sedangkan Menurut Priansa (2018) etos kerja merupakan seperangkap sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Darodjat (2015) menyatakan bahwa etos merupakan seperangkap pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Berdasarkan pengertian etos kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap masing-masing karyawan, tujuannya untuk mendapatkan balas jasa yang berhak diterima oleh karyawan secara langsung. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan diperlukan semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan komitmen untuk menjalankan pekerjaannya.

2. Tiga Karakteristik Etos Kerja

Menurut Robbins (2016) untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh, dapat digambarkan pada skema berikut:

a. Keahlian interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan

kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

b. Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, teliti.

c. Dapat diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Robbins (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan dalam 2 hal yaitu:

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

b. Faktor eksternal

Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem

masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

4. Indikator Etos Kerja

Menurut Miller dan Whoer (2016) etos kerja dapat diukur dengan 7 indikator sebagai berikut:

a. Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

b. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

c. Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

d. Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

e. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

f. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

g. Penunda kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan (Priansa, 2016). Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia (Schermenharn, 2016). Produktivitas dapat diukur

pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya.

Meburut Hasibuan (2016:126) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber daya secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas ayang tinggi (Sinungan, 2016:17). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Ravianto, 2016:76). Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efesiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas kerja adalah segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*) jika seseorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan produktif diukur dengan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan (Tisnawati dan Saefullah, 2016:369). Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan sehingga melakukan pekerjaan lebih baik (Sutrisno, 2016). Pada intinya bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerjanya. Sedangkan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor etos kerja, karakteristik, dan sebagainya.

2. Tiga Bentuk Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (2016:4) peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk, yakni:

- a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan. Peningkatan jumlah produksi dilatarbelakangi adanya sumber daya yang sama. Sumber daya itu meliputi keahlian karyawan, alat yang digunakan selama proses produksi. Jumlah produksi meningkat karena adanya sikap dan tekad dari setiap individu karyawan untuk meningkatkan produksi.
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang. Sumber daya tak terlepas dari jumlah produksi yang dihasilkan dalam produktivitas. Untuk menentukan jumlah produksi, sumber daya yang kurang dapat menjadi faktor dalam memproduksi barang. Contohnya karyawan yang sedang mengalami sikap malas, karyawan tersebut tetap mau bekerja tanpa memikirkan jumlah produksi yang dihasilkan akan meningkat/tidak.
- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya relatif lebih kecil. Dari waktu ke waktu jumlah produksi

dapat dilihat karena adanya keterlibatan dari sumber daya. Peningkatan jumlah produksi dapat tergantung dari sumber daya yang relatif kecil.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Ambar (2016:200-201) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seseorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Kebiasaan

Kebiasaan sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. Kebiasaan merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya, kebiasaan karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku yang baik pula.

d. Perilaku

Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

4. Indikator Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2016:38) indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melibatakan tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi

lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.1.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja

1. Rachmahati dan Rachman (2017) meneliti Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Serta Perbaikan *Hearing Conservation Program*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Moving Machinery pada PT. Krakatau Posco di Cilegon berjumlah 65 karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama

yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Santoso (2019) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Tanaya Hospitality Group (Boncafe Steak & Ice Cream Restaurant Outlet Pregolan) Surabaya. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi

penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Latifah (2020) meneliti Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, ketarmpilan, dan pemeliharaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja konveksi pakaian Al-Anfas di Hadipolo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4. Daud, dkk (2021) meneliti Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok Dan Galangan, Bitung. Alat analisis yang digunakan yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai, kepribadian mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Selain itu, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5. Hadi, dkk (2021) meneliti Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Bagian Moving Machinery Pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu. Selain itu,

penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.1.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1. Ningsih dan Rafani (2017) meneliti Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja, lingkungan kerja dan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Indosat Tbk Pangkalpinang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Arisanti (2019) meneliti Pengaruh Etos Kerja dan Restrukturisasi Organisasi terhadap Produktivitas kerja: Studi Kasus pada PT Citra Agro Lombok sebagai Pengelola Rph Banyumulek. Alat analisis yang digunakan adalah *Analisa Path*. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, restrukturisasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima, dan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap restrukturisasi organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan

3. Alimin (2020) meneliti Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, sedangkan variabel

kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Secara simultan variabel etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan

4. Lengkong dan Uhing (2020) meneliti Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan

5. Sari, dkk (2020) meneliti Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Vintage Century Cabang Bali, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.