

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama saat melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratan. Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian bidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan (Sari, 2020).

Perusahaan manufaktur “merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak di bidang produksi barang dimana unsur tenaga kerja menjadi faktor utama pada operasionalnya” (Robbins dan Judge, 2018:112). Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang kegiatannya membeli bahan baku kemudian mengolah bahan baku melalui serangkaian proses produksi dengan mengeluarkan biaya-biaya lain menjadi barang jadi yang siap untuk dijual. Perusahaan yang kegiatan utamanya memproduksi barang tentu sangat memerlukan karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Pesatnya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleks masalah yang ada di perusahaan termasuk pada PT. Sari Rambut Bangli, sehingga persaingan di bidang bisnis semakin ketat. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan untuk menghadapi perubahan di lingkungan dan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif, utamanya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi sebuah perusahaan yang sering kali dijadikan sebagai tolak ukur suatu keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah memiliki sumber daya yang profesional, dapat di percaya, berkompeten dan tekun. Upaya perusahaan untuk meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Sari Rambut Bangli adalah sebuah perusahaan yang berada di Desa Abuan, Susut, Bangli dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT. Sari Rambut merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi rambut palsu (*wig*), *special effect make-up* (3D) serta *make-up bag* untuk keperluan industri hiburan khususnya pada pertunjukan teater, produksi film serta rumah produksi lainnya, dengan skala nasional dan internasional. PT. Sari Rambut Bangli sebagai perusahaan manufaktur tentunya membutuhkan karyawan sebagai penggerak operasionalnya. Karyawan tersebut juga harus memiliki produktivitas yang tinggi untuk mendukung proses produksi agar berjalan dengan baik dan efisien.

Hasibuan (2018:178) menyatakan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang

tersedia dengan menghasilkan keluaran, bahkan kalau mungkin maksimal. Kaswan (2020:239) menyatakan produktifitas kerja adalah kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan *output* yang optimal. Pengukuran produktivitas kerja menurut Moehariono (2019:216) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan menghasilkan suatu hasil, sehingga perlu dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan produksi perusahaan.

Berdasarkan pengertian produktifitas kerja tersebut, maka keberhasilan perusahaan manufaktur memproduksi atau menghasilkan *output* tak lepas dari tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan bagian yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Lengkong, 2020). Tingkat produktivitas yang tinggi sangat menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas produktivitas kerja para karyawan diantaranya *quality of work life* yang selanjutnya disingkat *QWL*, lingkungan kerja fisik dan etos kerja.

*Quality of work life (QWL)* adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Capah, 2021). *QWL* merupakan proses suatu perusahaan menanggapi kebutuhan karyawan untuk mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka untuk berbagi secara penuh saat membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja (Moehariono, 2019:229). Perusahaan harus memberikan dukungan agar karyawan lebih menunjukkan performa pada pekerjaannya, salah satunya dengan

memberikan kondisi kerja yang sehat dan baik. Hal tersebut berarti terciptanya *QWL* yang baik secara otomatis akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas seseorang di perusahaan.

Capah (2021) dan Ekanayake (2022) menyatakan bahwa *QWL* yang baik di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sitohang (2021) dan Sari (2020) juga mengemukakan *QWL* yang tinggi di tempat kerja berdampak pada tingginya produktivitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh Shah (2020), Suhardi (2022) dan Sumaryono (2022) bahwa *QWL* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan (*research gap*) ditemukan oleh Tamaka (2022), di mana *QWL* tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan unsur penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan (Fathussyaadah, 2020). Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Setiap organisasi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Lingkungan kerja fisik berperan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Menurut Handoko (2021:220), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Fathussyaadah (2020) dan Adateyo (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai dari suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas

yang dihasilkan karyawannya. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Trisnawaty (2020) dan Atmaja (2018) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nurfarohim (2021), Duru (2019) dan Saidu (2021) selanjutnya menyatakan lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong produktivitas kerja yang tinggi. Perbedaan ditemukan oleh Dahlia (2019) yaitu lingkungan kerja fisik justru berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian sebelumnya tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan (*research gap*) mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Etos kerja dari karyawan berperan penting untuk tingkat produktivitas kerja (Eviyana, 2019). Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan pada kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja karyawan, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Dessler (2020:201) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja dengan menghindari segala tindak kecurangan, selalu mentaati peraturan yang berlaku, menjunjung etika saat bekerja dan berusaha bekerja semaksimal mungkin sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Karimah (2018) dan Tapp (2021) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas mereka saat bekerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Eviyana (2019) dan Wibowo (2022) bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Alimin (2020), Sunanda (2018) dan Faregh (2021) juga menyatakan bahwa etos kerja yang baik akan menjadikan karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Perbedaan ditemukan oleh Saleh (2018) yaitu etos kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian sebelumnya tersebut menunjukkan bahwa juga terdapat perbedaan (*research gap*) mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Sari Rambut Bangli yang operasional utamanya adalah memproduksi barang, sehingga tentunya dituntut produktivitas yang baik apalagi perusahaan ini telah bertaraf internasional. Permasalahan produktivitas pada perusahaan internasional umumnya dapat dilihat dari penurunan penjualan ekspor yang dilakukan. Perkembangan penjualan ekspor pada PT. Sari Rambut Bangli ditunjukkan oleh Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penjualan Ekspor PT. Sari Rambut Bangli Tahun 2022**

| No | Bulan    | Penjualan Ekspor (Rp.) | Persentase Pertumbuhan |
|----|----------|------------------------|------------------------|
| 1  | Januari  | 772,552,283            | -                      |
| 2  | Februari | 1,742,345,758          | 125.53%                |
| 3  | Maret    | 1,524,111,403          | -12.53%                |
| 4  | April    | 1,108,674,637          | -27.26%                |
| 5  | Mei      | 2,209,770,589          | 99.32%                 |
| 6  | Juni     | 1,296,272,938          | -41.34%                |
| 7  | Juli     | 1,378,809,714          | 6.37%                  |
| 8  | Agustus  | 2,112,900,154          | 53.24%                 |

|    |           |               |         |
|----|-----------|---------------|---------|
| 9  | September | 1,810,818,816 | -14.30% |
| 10 | Oktober   | 1,597,603,781 | -11.77% |
| 11 | November  | 1,348,851,090 | -15.57% |
| 12 | Desember  | 1,379,026,612 | 2.24%   |

Sumber: PT. Sari Rambut Bangli (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan ekspor dari PT. Sari Rambut Bangli sangat fluktuatif pada tahun terakhir yaitu 2022, bahkan terjadi enam kali pertumbuhan negatif dari segi penjualan ekspornya yaitu pada Bulan Maret, April, Juni, September, Oktober, dan November. Observasi awal menemukan bahwa produktivitas kerja di perusahaan belum optimal, sehingga terjadi penjualan ekspor yang fluktuatif. Hal tersebut ditunjukkan oleh laporan hasil audit sistem manajemen peningkatan produktivitas tahun 2022, dimana PT. Sari Rambut belum menerapkan pemantauan dan pengukuran ergonomi kerja yang mencakup pengukuran beban, kapasitas kerja, kelelahan kerja, dan lain-lain yang menyebabkan kualitas produksi barang kurang maksimal. Terjadinya masalah produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh beberapa indikator dari faktor *QWL*, lingkungan kerja fisik dan etos kerja karyawan yang juga ditunjukkan oleh laporan hasil audit yang dilakukan tahun 2022.

*Quality of work life (QWL)* “merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan” (Capah, 2021). *QWL* merupakan keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan bagi seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan (Hasibuan, 2018:328). Indikator *QWL* yang menjadi permasalahan di perusahaan adalah partisipasi karyawan dan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil laporan audit tahun 2022 ditemukan bahwa perusahaan

belum memiliki dokumen prosedur pemberian pendapat, saran dan ide serta belum memiliki dokumen penilaian atas pendapat, saran, dan ide atau dokumen rapat *review* pendapat, saran, dan ide tenaga kerja. Hal tersebut menunjukkan partisipasi karyawan belum mendapat respon lebih dan belum mendapat tindak lanjut lebih jauh dari pihak perusahaan. Keselamatan kerja juga masih belum optimal pada perusahaan, dimana hasil laporan audit juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko penanggulangan bencana dan keadaan darurat belum dilaksanakan, serta manajemen risiko dalam bentuk rapat / *website* / *workshop* / laporan / pedoman atau bentuk lainnya kepada seluruh tenaga kerja belum dilakukan. Hal tersebut menunjukkan perusahaan masih kurang memperhatikan keselamatan kerja karyawannya. Observasi awal yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan juga menyatakan bahwa perusahaan belum pernah menampung ide dari karyawan untuk dilaksanakan dalam operasionalnya, selain itu kotak saran untuk karyawan juga belum tersedia. Observasi awal mengenai keselamatan kerja juga menemukan bahwa jumlah tabung pemadam kebakaran belum cukup bahkan terdapat beberapa ruangan yang tidak menyediakan tabung pemadam kebakaran, dimana perusahaan manufaktur di bidang ini menggunakan bahan baku yang rentan terbakar.

Lingkungan kerja fisik “merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan” (Trisnawaty, 2020). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja meliputi ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja, keadaan udara,

warna, kebersihan dan bau-bauan (Robbins dan Judge, 2018:257). Permasalahan terkait lingkungan kerja fisik di PT. Sari Rambut Bangli ditunjukkan oleh indikator pencahayaan yang tidak merata di setiap lingkungan kerja serta kebisingan yang masih sedikit mengganggu aktivitas kerja dari karyawan. Masalah tersebut juga terlihat pada laporan hasil audit pada tahun 2022. Lingkungan kerja fisik yang tidak optimal berkaitan dengan kenyamanan kerja secara fisik, kurangnya kenyamanan kerja menyebabkan produktivitas kerjanya akan terganggu. Observasi awal yang dilakukan menemukan bahwa terdapat beberapa ruangan dengan daya lampu yang kurang terang, bahkan di ruangan gudang dan kamar mandi masih terdapat beberapa *fitting* yang tidak berisi lampu. Hal tersebut dinilai karyawan terkadang mengganggu aktivitas kerja mereka.

Etos kerja karyawan atau cara dan itikad kerja karyawan pada perusahaan mempengaruhi produktivitas kerja mereka (Wibowo, 2022). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berkarakter pada keyakinan yang disertai komitmen total pada keyakinan dan pada paradigma kerja (Robbins dan Judge, 2018:260). Observasi awal yang dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan dan supervisor perusahaan, ditemukan bahwa karyawan hanya bekerja berdasarkan arahan, belum ada karyawan yang mengeluarkan ide cara kerja yang efektif secara pribadi untuk mempermudah pekerjaan mereka, sehingga lebih efektif dan efisien saat bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan indikator kerja cerdas dari karyawan masih belum terlaksana. Hal lain yang menjadi perhatian adalah kerja ikhlas, yaitu belum ditemukan karyawan yang

bersedia secara ikhlas melakukan pekerjaan lebih di luar tupoksi dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Latar belakang, fenomena yang terjadi di lapangan serta masih terdapatnya *gap* hasil penelitian sebelumnya melandasi peneliti untuk menguji pengaruh *quality of work life*, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bangli.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Pokok permasalahan berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bangli?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bangli?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bangli?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *quality of work life* produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bangli.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bangli.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Rambut Bangli.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai aspek serta bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan bagi mahasiswa tentang produktivitas kerja, *quality of work life*, lingkungan kerja fisik dan etos kerja khususnya di perusahaan manufaktur sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai kesesuaian antara fakta di lapangan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi serta pembendaharaan perpustakaan bagi universitas, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian-penelitian lebih lanjut bagi yang membutuhkan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta bahan pertimbangan bagi PT. Sari Rambut Bangli secara khusus dan perusahaan-perusahaan manufaktur di Bali secara umum terkait pengelolaan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *quality of work life*,

lingkungan kerja fisik dan etos kerja untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi pada karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Landasan teori dijabarkan untuk memudahkan pemahaman tentang bahasan produktivitas kerja, *quality of work life (QWL)*, lingkungan kerja fisik dan etos kerja pada PT. Sari Rambut Bangli, sehingga perlu dijelaskan *grand theory* yang digunakan dalam penelitian. Hal ini sangat membantu dalam merinci dan mengetahui secara cepat hal-hal yang berhubungan dengan keempat variabel tersebut sehingga jelas maksudnya.

##### **2.1.1. Teori Perspektif Psikologis**

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar pada penelitian ini adalah teori perspektif psikologis. Teori perspektif psikologis dicetuskan oleh McQuail dan Windahl (1981) dengan unsur S-O-R yaitu singkatan dari *stimulus-organism-response*. Objek material dari psikologi dan ilmu sosial adalah sama yaitu manusia yang jiwanya meliputi komponen-komponen: sikap, opini, perilaku, kognisi afeksi dan konasi. Menurut teori ini bahwa respons adalah efek yang ditimbulkan yang merupakan reaksi khusus terhadap stimulus khusus sehingga seseorang dapat mengharapkan dan memperkirakan kesesuaian antara pesan dan reaksi. Jadi unsur-unsur dalam teori ini adalah: Pesan (*stimulus*), organisme (*organism*) dan tanggapan (*response*). McQuail dan Windahl (1981) juga menyatakan bahwa prinsip umum teori ini adalah bahwa efek adalah reaksi khusus yang ditimbulkan dari rangsangan khusus, sehingga dapat diharapkan dan

diduga berhubungan erat antara isi pernyataan, media dengan reaksi yang dihasilkan.

Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut Luthans (2018:219) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, menyatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan *stimulus-response* (S-R). Model ini dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan hasil atau produktivitas kerja.

Capah (2021) dan Ekanayake (2022) menyatakan bahwa *QWL* yang baik di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sitohang (2021) dan Sari (2020) juga mengemukakan *QWL* yang tinggi di tempat kerja berdampak pada tingginya produktivitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh Shah (2020), Suhardi (2022) dan Sumaryono (2022) bahwa *QWL* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Fathussyaadah (2020) dan Adateyo (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai dari suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan karyawannya. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Trisnawaty (2020) dan Atmaja (2018) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nurfarohim (2021), Duru (2019) dan Saidu (2021) selanjutnya menyatakan lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong produktivitas kerja

yang tinggi. Karimah (2018) dan Tapp (2021) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas mereka saat bekerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Eviyana (2019) dan Wibowo (2022) bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Alimin (2020), Sunanda (2018) dan Faregh (2021) juga menyatakan bahwa etos kerja yang baik akan menjadikan karyawan memiliki produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka faktor seperti *QWL*, penghargaan, kompensasi dan lain-lain dapat dijadikan stimulus (S), faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, manajemen, dan lain-lain dapat dijadikan *organism* (O), selanjutnya faktor seperti etos/cara kerja, disiplin dan semangat kerja dapat dijadikan sebagai respon atau perilaku/*behavior* (R/B) yang diharapkan menghasilkan *consequences* (C) berupa produktivitas kerja yang tinggi, kinerja yang baik serta kredibilitas perusahaan yang tinggi. Penelitian ini mengaplikasikan faktor *QWL* sebagai stimulus (S), lingkungan kerja fisik sebagai *organism* (O) serta etos kerja sebagai perilaku/*behavior* (B) yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan *consequences* (C) produktivitas kerja yang tinggi. Kondisi kerja terkait kenyamanan, komunikasi dan lainnya yang diciptakan perusahaan merupakan bentuk *QWL*. Kantor, pabrik beserta fasilitasnya yang merupakan lingkungan kerja fisik bagi karyawan, merupakan faktor eksternal dari diri seorang karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Etos kerja di sisi

lain merupakan faktor internal dari diri seorang karyawan yang menjadi dasar cara karyawan dan keyakinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas kerja cenderung dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki seorang karyawan.

### **2.1.2. Produktivitas Kerja**

Hasibuan (2018:185) menyatakan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran, bahkan kalau mungkin maksimal. Kaswan (2020:239) menyatakan produktivitas kerja adalah kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan *output* yang optimal. Kasmir (2019:146) mengartikan produktivitas merupakan hubungan antara keluaran dan masukan. Produktivitas kerja menurut Luthans (2018:304) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Moeheriono (2019:288) selanjutnya menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah mengubah masukan menjadi keluaran dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan untuk mencapai tujuan.

Trisnawaty (2020) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator utama untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Banyaknya pekerjaan atau hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan, maka menunjukkan produktivitas yang tinggi.

## 2. Kualitas Kerja

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

## 3. Efektivitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan yang disediakan khususnya fasilitas kerja. Jika karyawan semakin tepat guna dalam menggunakan fasilitas kerja, maka produktivitas yang dihasilkan akan tinggi.

Pengukuran produktivitas kerja selanjutnya menurut Moehariono (2019:215) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Moehariono (2019:216) adalah sebagai berikut:

### 1. Kuantitas Kerja

Jumlah *output* yang dapat dicapai oleh karyawan dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang

dihasilkan, dokumen yang dikirim atau jumlah masyarakat yang berhasil dilayani dengan baik.

## 2. Kualitas Kerja

Mutu dari suatu *output* tugas yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja mengacu pada tinggi rendahnya kualitas dari suatu *output*/hasil kerja serta seberapa efektif *input*/bahan kerja yang digunakan dalam menghasilkan *output* tersebut.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu karyawan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, maka hasil kerja dikatakan memenuhi standar waktu. Hal ini juga dapat diukur dengan seberapa efisien waktu yang digunakan karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.1.3. *Quality of Work Life*

*Quality of work life (QWL)* mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produktivitas. Fokus utama dari *QWL* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Kasmir, 2019:340). Istilah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai *QWL* dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu

dibentuk *International Council for QWL*. *QWL* telah dipahami dalam berbagai penelitian (Dessler, 2020:312). Sumber daya manusia dari setiap organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan oleh karena itu, kebijakan dan praktik sumber daya manusia harus memiliki pendekatan strategis (Dessler, 2020:315).

*QWL* menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para karyawan yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. Hasibuan (2018:328) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki pekerjaan yang aman akan merasa nyaman di tempat kerja yang berdampak positif pada kualitas hidupnya. Kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat mempengaruhi kualitas layanan dan produktivitas secara keseluruhan. Melalui program *QWL*, organisasi memperkaya pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mengagumkan bagi orang-orang serta kesehatan organisasi. Hal ini terutama mencakup aspek kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti jam kerja, keamanan kerja dan hubungan manusia, yang terkait dengan kepuasan dan motivasi pekerjanya.

*QWL* dapat dilihat sebagai pendekatan dalam mengatur pekerjaan dan mengelola orang yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2018:257), *QWL* memainkan peran penting untuk mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan yang telah diabaikan demi pertumbuhan teknologi dan pertumbuhan ekonomi. Rivai (2018:395) memberi label beban kerja, komunikasi kerja dan rasa aman sebagai hal mendasar dari kualitas kehidupan kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan definisi kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi adalah karyawan yang merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi. Jika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka karyawan merasa diperhatikan serta dihargai yang mengakibatkan karyawan berkomitmen tinggi dengan perusahaan dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya untuk kemajuan organisasi.

Dessler (2020:342) selanjutnya merangkum indikator *quality of work life* yang ditunjukkan sebagai berikut:

1. Partisipasi Karyawan

Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk ikut berpartisipasi dan menyampaikan ide, kritik dan saran untuk kemajuan organisasi.

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan dan antisipasi keselamatan kerja diperhatikan oleh perusahaan dengan menyediakan alat penanggulangan kecelakaan kerja.

3. Kompensasi yang Layak

Kompensasi dalam hal ini adalah kompensasi berupa material dan imaterial yang diberikan oleh perusahaan bagi setiap karyawan sebagai balas jasa atau *reward* atas kinerja karyawan.

Indikator-indikator dari *QWL* yang dinyatakan oleh Ekanayake (2022) adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian Konflik

Perusahaan mampu menyelesaikan konflik antar karyawan.

2. Keselamatan Kerja

Sisitem kemanan pada perusahaan harus dilakukan dengan baik untuk menjaga keselamatan kerja karyawan. Rasa aman dalam bekerja akan menimbulkan hasil kerja yang optimal.

3. Komunikasi di Perusahaan

Terdapat suatu komunikasi yang terjalin dengan baik antar semua karyawan maupun atasan.

**2.1.4. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Setiap organisasi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Lingkungan kerja fisik berperan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting guna penyelenggaraan aktivitas-aktivitas organisasi, mengingat hal ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja meliputi ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja, keadaan udara, warna, kebersihan dan bau-bauan (Robbins dan Judge, 2018:257). Lingkungan

Kerja Fisk menurut Handoko (2021:220) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2019:56) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Rivai (2018:97) selanjutnya menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Hasibuan (2018:161) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai akan meningkatkan produktivitas dari karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dan dapat menambah semangat kerja dan meningkatkan efisiensi.

Menurut Hasibuan (2018:146), beberapa indikator yang dapat menunjukkan lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

#### 1. Penataan Ruang

Ruang serta barang-barang yang ada di dalam ruangan tersebut harus ditata dengan baik. Karyawan harus bisa memiliki ruang gerak yang baik di ruangan kerja. Jangan sampai terlalu banyak barang di dalam ruangan tersebut. Jika terlalu banyak, maka ruang gerak akan terbatas dan tidak dapat memberikan

kenyamanan. Selain itu tata letak ruangan juga harus baik sehingga aksesibilitasnya baik.

## 2. Penerangan/Pencahayaan

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, akan mengakibatkan hambatan visual karyawan saat bekerja. Suasana ruangan juga mungkin akan terlihat muram jika pencahayaan tidak baik. Kondisi tersebut dapat menyebabkan semangat kerja menjadi menurun.

## 3. Suara

Saat bekerja hendaknya jangan sampai ada suara bising yang bisa mengganggu para karyawan. Oleh karena itu, suasana tenang harus ditonjolkan di dalam ruangan. Gangguan suara bising dari luar ruangan pun juga bisa terjadi. Itulah yang harus diperhatikan oleh organisasi dengan mengendalikan suara bising tersebut.

## 4. Sirkulasi Udara dan Suhu Ruangan

Sirkulasi udara yang baik diperlukan agar bisa menunjang fisik karyawan. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan juga harus diperhatikan. Jangan sampai terlalu panas ataupun terlalu dingin karena pastinya bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5. Aroma

Lingkungan atau ruangan kerja yang nyaman pastilah harus terhindar dari aroma yang tidak sedap. Aroma ruangan juga sebaiknya tetap harum. Jika aroma tempat kerja terjaga saat bekerja, maka karyawan akan nyaman dan tidak terganggu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Adetayo (2023) selanjutnya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Penerangan/Pencahayaan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Suara

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

3. Penataan Ruang

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

4. Kebersihan

Tidak ada karyawan yang suka dengan lingkungan kotor saat bekerja. Hal inilah yang membuat kebersihan di lingkungan kerja harus dipenuhi. Dengan kebersihan yang ada, maka karyawan bisa merasa nyaman bekerja..

### 2.1.5. Etos Kerja

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan saat bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat. Salah satu ukuran karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Manusia merupakan makhluk sosial yang bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri saja, tetapi juga untuk melayani sesama melalui pekerjaan, kita bekerja sama dan melayani teman sekerja, memenuhi kebutuhan keuangan, mengabdikan kepada masyarakat, bangsa dan negara. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berkarakter pada keyakinan yang disertai komitmen total pada keyakinan dan pada paradigma kerja (Robbins dan Judge, 2018:260).

Sumaryono (2022:368) menyatakan etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan pada kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja karyawan, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Dessler (2020:191) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan landasan dan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial dan masyarakat. Faregh (2021) menyatakan etos kerja mencakup sikap, pandangan, adat budaya, dan sifat terhadap cara kerja yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Luthans (2018:384) selanjutnya menjelaskan etos kerja sebagai sikap yang dimiliki oleh

individu atau kelompok, serta kesadaran yang mendasarinya terhadap orientasi yang tinggi terhadap pekerjaan.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya, jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang. Agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi, organisasi perlu melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi (Kasmir, 2019:237).

Berdasarkan pernyataan dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, tujuannya untuk mendapatkan balasan jasa yang berhak diterima oleh karyawan secara langsung. Semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan komitmen diperlukan dalam menjalankan pekerjaannya untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2018:271) terdapat beberapa indikator yang menunjukkan etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri secara maksimal sebagai input (modal kerja).

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan dan ide-ide kreatif sebagai daya ungkit prestasi kerja.

### 3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan ketulusan dan kejujuran sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Alimin (2020) selanjutnya menyatakan bahwa indikator-indikator yang dapat menunjukkan etos kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kerja Cerdas

Karyawan yang bekerja cerdas penuh kreativitas, tekun dan penuh keunggulan.

#### 2. Kerja Keras

Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat, penuh rasa tanggung jawab dan bekerja dengan tuntas penuh integritas.

#### 3. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah membeda-bekakan rekan untuk bersikap baik termasuk saat bekerja.

## 2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan untuk bahan acuan dan perbandingan, yang di-*mapping* dan diringkas pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 2.1**  
**Tabel Mapping / Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya**

| No. | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian  | Variabel |    |    |   | Hasil Penelitian   |
|-----|------------------|---|----------|----|----|---|--|
|     |                  |   | X1       | X2 | X3 | Y |  |
| 1   | Adateyo (2023)   | <i>Does the Physical Work Environment of Librarians Influence Research Productivity?</i>  |          | √  |    | √ | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |
| 2   | Alimin (2020)    | Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai   |          |    | √  | √ | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |
| 3   | Armoti (2022)    | <i>Impact of business Ethics on Employee's Productivity and Organization Growth: Case Study at Emaar Properties Corporation, Dubai, UAE</i> |          |    | √  | √ | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |
| 4   | Atmaja (2018)    | <i>Effect of Physical Work Environment through Productivity Employees Job Satisfaction as An Intervening</i>                                |          | √  |    | √ | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas       |

|   |                  | <i>Variable</i>   |   |   |   | kerja |  |
|---|------------------|---|---|---|---|-------|--|
| 5 | Capah (2021)     | Penerapan <i>Quality of Work Life (QWL)</i> terhadap Produktivitas Karyawan Arubaito (Paruh Waktu) Perusahaan Agribisnis Yukiguni Maitake Co., Ltd Unit Honsa | √ |   |   | √     | <i>QWL</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |
| 6 | Duru (2019)      | <i>The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria</i>                     |   | √ |   | √     | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |
| 7 | Dutta (2019)     | <i>Impact of Work Ethics on QWL, Productivity and Corporate Image of an Organization</i>  |   |   | √ | √     | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |
| 8 | Ekanayake (2022) | <i>Impact of Quality of Work Life on Employee Productivity in Divisional Secretariats of The North-Western Province of Sri Lanka</i>                          | √ |   |   | √     | <i>QWL</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |
| 9 | Eviyana (2019)   | Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina                             |   |   | √ | √     | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |

|    |                      |   |  |   |   |   |   |
|----|----------------------|---|--|---|---|---|---|
|    |                      | Baru Kampar Kiri Tengah   |  |   |   |   |   |
| 10 | Faregh (2021)        | <i>Predicting Employee Productivity based on Work Ethics &amp; Organizational Learning</i>  |  |   | √ | √ | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja  |
| 11 | Fathussyaadah (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO                            |  | √ |   | √ | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja  |
| 12 | Karimah (2018)       | Pengaruh Etos Kerja dalam Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo                 |  |   | √ | √ | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja  |
| 13 | Lengkong (2020)      | Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado |  | √ | √ | √ | Lingkungan kerja fisik dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja |

|    |                   |   |   |   |   |   |  |
|----|-------------------|---|---|---|---|---|--|
| 14 | Nurfarohim (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima  |   | √ |   | √ | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |
| 15 | Saidu (2021)      | <i>Effect of Workplace Physical Environment on the Productivity of Employees in Public Organization: A Study of the Central Bank of Nigeria, Jalingo Branch, Taraba State</i> |   |   | √ | √ | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |
| 16 | Sari (2020)       | <i>The Effect of Personality and Quality of Work Life (QWL) on the Work Productivity of Middle School Teachers</i>  | √ |   |   | √ | QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja                    |
| 17 | Shah (2020)       | <i>Quality of Work Life and Organizational Effectiveness Inter Linkage: An Analytics of Literature</i>  | √ |   |   | √ | QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja                    |
| 18 | Sitohang (2021)   | <i>Effect of Job Satisfaction, Quality of Work Life, and Self Efficacy on Employee Work Productivity Case Study on PT. Bank Woori Saudara Indonesia Tbk.</i>                  |   | √ |   | √ | QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja                    |

|    |                      |   |   |   |   |   |  |
|----|----------------------|---|---|---|---|---|--|
| 19 | Suhardi<br>(2022)    | <i>The Effect of Empowerment and Quality of Work Life on Teachers' Productivity</i>   | √ |   | √ | QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |  |
| 20 | Sumaryono<br>(2022)  | Peningkatan Produktivitas dengan Program Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)   | √ |   | √ | QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |  |
| 21 | Sunanda<br>(2018)    | <i>Impact of Work Place Ethics on Employee and Organization Productivity</i>  |   |   | √ | √   | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |
| 22 | Sunarto<br>(2021)    | <i>The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity at PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor</i>     |   | √ |   | √   | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |
| 23 | Tapp (2021)          | <i>Work Ethic and Productivity: The Mediating Role of Leadership</i>  |   |   | √ | √   | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja             |
| 24 | Trisnawaty<br>(2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT. JS Jakarta) |   | √ |   | √   | Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |

|    |                  |  |  |   |   |   |   |
|----|------------------|--|--|---|---|---|---|
| 25 | Wibowo<br>(2022) | Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan |  | √ | √ | √ | Lingkungan kerja fisik dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja |
|----|------------------|--|--|---|---|---|---|

Sumber : Hasil Penelitian Sebelumnya (didokumentasi 2023)

