

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia melainkan tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi tersebut. Permasalahan yang sering terjadi dalam proses pengolahan sumber daya manusia di berbagai perusahaan atau organisasi adalah terkait dengan tingkat Produktivitas Kerja dalam perusahaan. Jika SDM yang dimiliki oleh perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang baik maka itu akan berdampak terhadap perkembangan perusahaan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan,

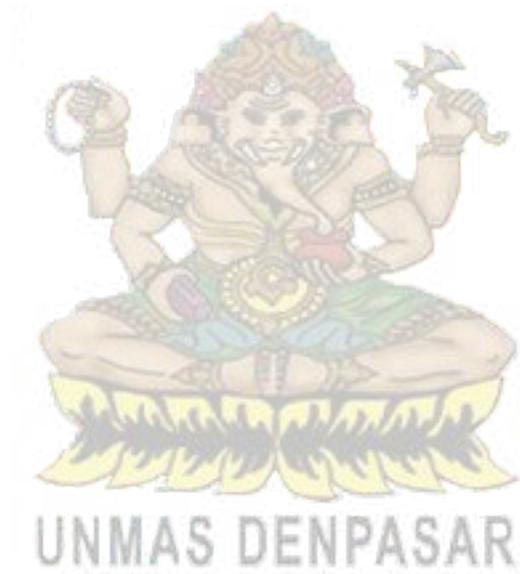
diataranya adalah etos kerja yaitu semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukandi tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Menurut Sinamo dalam Lidya Puspita dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) adalah salah satu distributor perusahaan barang yang bergerak dalam bidang digital printing yang di dirikan pada tahun 2018 di Bali, belakangan ini PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) telah menjalani kerjasama dengan beberapa konsumen digital printing di Bali, selain itu PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) juga menyediakan dan melayani kebutuhan barang digital printing tidak di bali saja melainkan hingga luar bali contohnya seperti NTT, NTB dan lainnya . Hal ini tak lepas dari strategi promosi yang telah dilakukan oleh PT Grand Puri

Persada (Colorlink Bali).

Tabel 1.1 Data Penjualan Colorlink Bali 2019, 2020, 2021



JUNI	Rp 500,000,000	Rp 193,800,520	38%
JULI	Rp 500,000,000	Rp 204,718,000	40%
AGUSTUS	Rp 500,000,000	Rp 144,309,975	28%
SEPTEMBER	Rp 500,000,000	Rp 169,876,640	33%
OKTOBER	Rp 500,000,000	Rp 132,137,800	26%
NOVEMBER	Rp 500,000,000	Rp 259,051,300	51%
DESEMBER	Rp 500,000,000	Rp 245,321,900	49%

Sumber : Laporan penjualan 2019 – 2021 PT. GRAND PURI PERSADA

(ColorlinkBali)

Berdasarkan keterangan Tabel 1.1 diatas terlihat belum terealisasinya target penjualan PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) secara menyeluruh atau bisa dikatakan mengalami fluktuasi. Misalnya pada bulan Februari ke Maret 2019 jumlah tingkat penjualan mengalami penurunan yaitu dari Rp. 660.044.705 menjadi Rp. 512.739.150, jika dalam persentase terjadi penurunan sebesar 12% dan pada bulan November ke Desember 2019 mengalami peningkatan penjualan sebesar 9%. Penurunan berikutnya terjadi pada tahun 2021 sebesar Rp 857.611.675 jika dibandingkan dengan penjualan tahun 2020. Atas penurunan produktivitas yang terjadi pada tahun 2020 dan 2021 tersebut, penulis berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penyebab yang terjadi atas turunnya penjualan yang ada di PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) adalah adanya penurunan produktivitas kerja pada tahun 2019 hingga 2021. Hal tersebut dapat terlihat dari data produktivitas kerja hasil penjualan di PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali). Berdasarkan data tersebut dapat terlihat

bahwa terjadinya naik turun penjualan merupakan produktivitas kerja yang tidak stabil. Untuk meningkatkan produktivitas diperlukan sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima. PT. Grand Puri Persada memiliki karyawan yang berjumlah 37 orang.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti di PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali), masalah yang terjadi saat ini yaitu kurang optimalnya produktivitas kerja sehingga menyebabkan fluktuasi bahkan penurunan terhadap penjualan. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang PT Grand Puri Persada (Colorlink Bali) menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan distributor digital printing seperti Admart, Warna Bali, Paper Qu dan lainnya, untuk mengatasi persaingan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas yang baik, diperlukan etos kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja yang positif guna menjaga produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada variabel etos kerja adalah kurangnya kedisiplinan dan ketekunan karyawan yang dapat ditingkatkan lagi guna mendapatkan hasil dalam pengembangan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan. Beberapa peneliti terdahulu menemukan fakta bahwa etos kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut diantaranya Saleh (2018), Palendeng, dkk. (2022), Eviyana (2019), dan Sucitra (2021). Namun terdapat perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Mawaliya (2022) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas.

Semangat kerja karyawan dan juga berdampak pada produktivitas kerja itu

sendiri. Pada dasarnya, etos kerja sendiri merupakan semangat kerja yang dimiliki dalam diri masing-masing pegawai. Dengan adanya etos kerja terdapatnya gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang optimal. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan etos kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

Selain etos kerja, pengembangan karier juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengembangan karier agar dapat mempertahankan produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:183) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan sehingga berdampak pada peningkatan semangat kerja, karyawan akan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja. Suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sangat perlu menilai prestasi kerja sehingga pengembangan karir juga berjalan baik dan adil sesuai dengan usaha yang dilakukan karyawan.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada variabel pengembangan karir adalah kurangnya perencanaan karir yang dilakukan perusahaan membuat karyawan merasa bingung dengan jenjang karir mereka, tentunya ini perlu dilakukan perbaikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawannya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menemukan fakta bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut diantaranya Hersusetiyati dkk (2021), Salmida (2019), Perteka dkk (2020), Subiantoro dkk (2020). Namun terdapat perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Ulfiati (2022) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas kerja dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Maslichah & Hidayat, 2017). Fenomena yang peneliti temukan dalam variabel lingkungan kerja adalah perlunya perbaikan pada pewarnaan dari ruang kerja perusahaan dikarenakan pewarnaan yang sudah mulai memudar karena usia kantor membuat para karyawan berkurang semangatnya dalam bekerja, selain itu pertukaran udara juga perlu di perhatikan agar udara segar yang tersirkulasi dengan baik membuat karyawan nyaman berada di dalam kantor

dan dapat meningkatkan tingkat produktivitasnya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut diantaranya oleh Purnami, dkk. (2019), Panjaitan (2018), Handaru, dkk. (2019), dan Ulum (2019) sedangkan menurut Rampisela, dkk (2020) menemukan fakta bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan fenomena dan hubungan antara variabel terkait, penelitian ini mengarah pada *Goal Setting Theory* adalah penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. *Goal Setting Theory* pada penelitian yang diteliti terfokus pada Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan - kesempatan yang ada khususnya etos kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali).

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. GrandPuri Persada (Colorlink Bali) ?



1)

1)

Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) ?

2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.

Grand Puri Persada (Colorlink Bali) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh tos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali).
- 4) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali).
- 5) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat yang didapat dirasakan oleh penulis saja, melainkan memberikan manfaat terhadap PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) yang terkait dalam penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut merupakan manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :



6) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan kajian maupun referensi untuk menambah wawasan, khususnya di bidang peningkatan produktivitas kerja.

7) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi manajemen dan pimpinan dari PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali) tentang perencanaan strategis ke depan terutama berkaitan dengan mengelola karyawan sebagai salah satu aset terpenting bagi organisasi PT. Grand Puri Persada (Colorlink Bali).

BAB II
UNMAS DENPASAR

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Teori ini mengasumsikan seseorang sebagai individu yang la (thinking individual), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu (Purnamasari, 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk berpikir, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang 2 lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal.

Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan produktivitas individu yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal tampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila person's goal tinggi, maka high commitment akan membawa pada higher performance dibandingkan ketika low commitment.

Tetapi, bila goals rendah, high commitment membatasi performance. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa goal commitment berdampak pada proses goal setting yang akan berkurang bila ada goal conflict. Goal commitment berhubungan positif dengan goal directed behavior, dan goal directed behavior berhubungan positif dengan performance. Mengacu pada goal setting theory, individu akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik ketika individu memiliki tujuan yang jelas. Hal tersebut dapat dikorelasikan dengan goal setting theory bahwa perusahaan harus menetapkan pengembangan karir yang jelas, sehingga karyawan memiliki tujuan dan fokus terhadap tujuan tersebut yaitu pencapaian karir.

2.1.2 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Menurut Novliadi (2017) etos kerja merupakan pondasi dari sukses yang sejati dan otentik.



Etos kerja yang tinggi dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti :

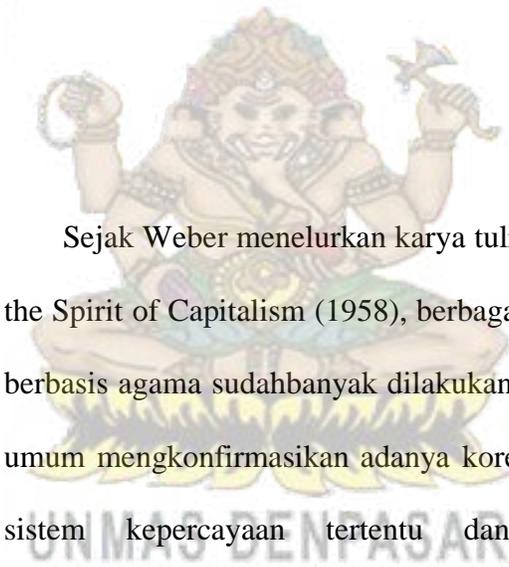
- a) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- d) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk

kedepan.

- e) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

a) Agama

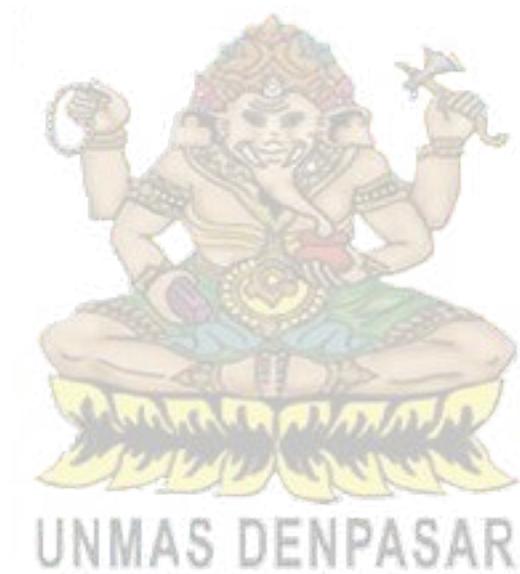


Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

b) Budaya Kualitas

Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya

masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan



bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerjakeras mereka dengan penuh. Etoskerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

d) Kondisi lingkungan/geografis

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

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat

seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula



aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g) Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

3) Indikator etos kerja

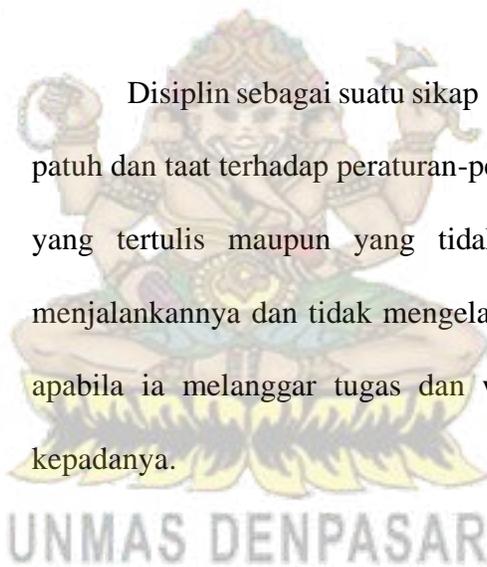
- a) Salamun dkk. dalam Hardiansyah, (2017) mengemukakan indikator - indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya : "kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun". Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai



sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin



Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus

dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan
untuk



menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai.

Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

- a) Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu;

2.1.3 Pengembangan Karir

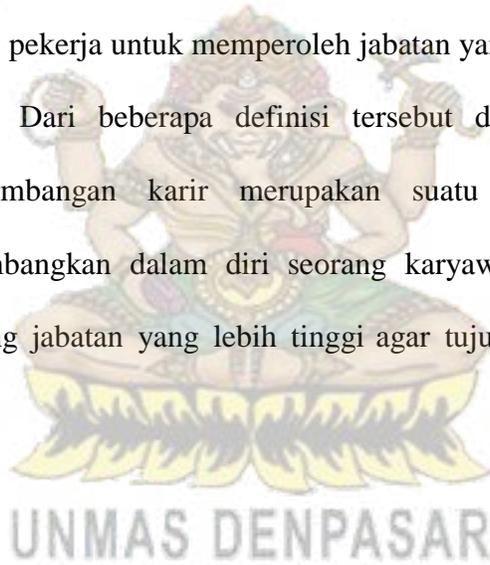
1) Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan karir ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Menurut Handoko (2017:160), pengembangan karir digunakan untuk menunjukkan

seorang pada setiap karakter atau status mereka, sedangkan menurut Gibson (2017:161) pengembangan karir merupakan perilaku serta sikap yang berhubungan akan pengalaman dalam pekerjaan sepanjang hidup dari seseorang dari awal kerja hingga sampai saat ini

Pengembangan karir adalah sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seseorang pekerja untuk memperoleh jabatan yang diharapkan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan



dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

2) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Priansa (2016:163) beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan sebagai berikut

g) Kinerja dan Produktivitas Kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

h) Pengalaman Pegawai

berpengalaman tentu saja akan di prioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Organisasi tentu saja akan lebih terbuka kepada pegawai-

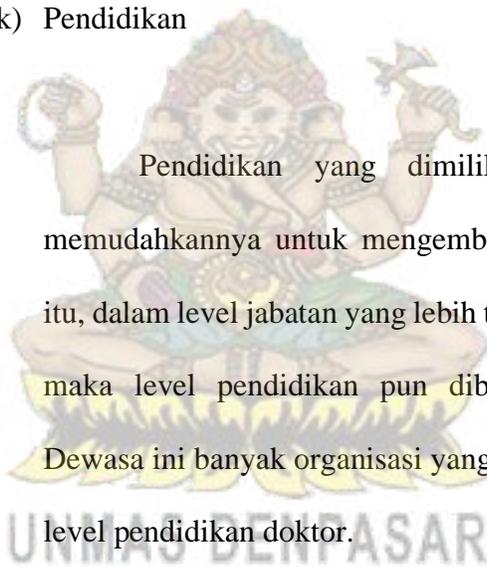
pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.

- i) Kompetensi dan Profesionalisme
- j) Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan



kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

k) Pendidikan



Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi. Dewasa ini banyak organisasi yang memiliki direktur dengan level pendidikan doktor.

l) Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategis karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

m) Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut yang akan mengangkat pegawai ke



jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimilikicepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik denganpimpinan perlu dipelihara.

n) Rekan Kerja

Rekan kerja tentu saja sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

o) Pegawai dengan posisi lebih rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasnya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik tentu saja akan mendorong atasnya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

p) Jaringan Kerja

Jaringan kerja yang ada di dalam organisasi maupun

yang di luar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu. Misalnya alumni perguruan tinggi A akan di prioritaskan menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pimpinannya berasal dari perguruan tinggi yang sama.



3) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Priansa (2018:161) indikator - indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

a) Perencanaan karir

Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b) Pengembangan karir individu

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

c) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanyatergantungan pada karyawan tersebut tetapi juga padaperanan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

d) Peran umpan balik terhadap kinerja, Tahap umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya.

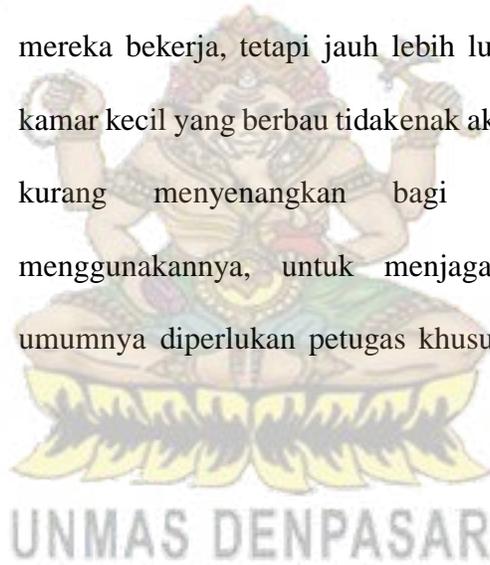
2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja

- b) Ruang kerja yang lapangan
- c) Pentilasi udara yang baik
- d) Tersedianya tempat ibadah

a) Tersedianya sarana angkutan karyawan
Kebersihan lingkungan kerja tidak langsung dapat secara mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus,



dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.



b) konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mend

4) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Widaningsih (2019) yaitu :

a) Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada

dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja tidak langsung dapat secara

mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesehatan fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

d) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam



melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

e) Keamanan

f) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

2.1.5 Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat vital dalam menjaga kualitas sebuah perusahaan. Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja

Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Wirawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan

untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan serta kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

2) Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2019:103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

- a) Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
 - b) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- 5) Hubungan antara atasan dan bawahan Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator dari produktivitas kerja menurut Pandi Afandi (2018) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja karyawan berdasarkan tugas, beban dan tanggung jawab.

b) Kualitas kerja

Kualitas adalah mutu kerja karyawan yang sifatnya subyektif yang ditentukan oleh persepsi terhadap suatu produk atau jasa tertentu.

a) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan.

2.2 Pembahasan Hasil Penelitian Sebelumnya

a) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri

- b) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerjamaanusia
- c) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan
- e) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.



Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- a. Saleh dan Utomo (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT.



- a) Inko Java Semarang. Hasil penelitian ini adalah variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja,
- b)
- c) Palendeng dan Pontoh (2022) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung dikelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.
- d)
- e) Eviyana (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Mendapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra.
- f)
- b. Sucitra (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

- g) Mendapatkan hasil bahwa Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri.
- h)
- i) Mawaliya (2022) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada Umkm Singkong Keju D-9. Mendapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UMKM SINGKONGKEJU D-9.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

- a) Hersusetiyati dan Sopyan (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019). Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.
 - 1) Salmida (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir

Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam.

- 2) Perteka, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. Pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort & Villa.
- 3) Subiantoro, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja di Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya. Secara parsial dan simultan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di perum di perum JAMKRINDO.
 - b) Kholifah (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi, Budaya Kerja Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang
- 4) 2.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

- a) Panjaitan (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Lotus Pradipta Mulia.
- b) Rampisela dan Lumintang (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja PT Dayana Cipta.
- c) Handaru dan Susita (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). Pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Artolite Indah Mediatama
- d) Ulum dan Hartanto (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

e) Mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan.

f) Purnami dan Utama (2019) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Legong Keraton Beach Hotel.

