

**PENGARUH ETOS KERJA dalam PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIYAAAN SYARIAH  
MENTARI BUANA WONOSOBO**

Skripsi ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam mendapatkan gelar  
Sarjana Hukum Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



**Lina Nazah Karimah**

**13.0404.0006**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2018**

## ABSTRAK

LINA NAZAH KARIMAH: *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo*, Skripsi. Magelang: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang, 2017.

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan, agar dapat mengetahui nilai-nilai pekerjaan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas penting setiap individu dan mengetahui keadaan etos kerja yang dimiliki karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel etos kerja dan produktivitas karyawan yang dilaksanakan pada bulan November 2017. Populasi penelitian adalah karyawan koperasi simpan pinjam pembiayaan dan syari'ah Mentari Buana Wonosobo sebanyak 5 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Variabel terikat penelitian adalah produktivitas kerja sedangkan variabel bebas adalah etos kerja. Analisis ini menggunakan metode Analisis Non Parametrik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, (2) tingkat pengaruh etos kerja sebesar 91.8% dan 8.2% dipengaruhi faktor selain etos kerja seperti gaji, bonus dan sarana prasarana, indikator-indikator tersebut tidak termasuk dalam indikator penelitian ini. Dengan demikian, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat etos kerja karyawannya, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Magelang, Desember 2017

Dr. Nurodin Usman, Lc., M.A

Andi Triyanto, M.Si

Dosen Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Magelang

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Magelang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan proses pembimbingan baik dari segi isi, bahasa, tehnik penulisan dan perbaikan seperlunya atas skripsi saudara:

Nama : Lina Nazah Karimah

NPM : 13.0404.0006

Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Judul : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo

Maka, kami berpendapat bahwa skripsi saudara tersebut di atas layak dan dapat diajukan untuk di munaqosahkan.

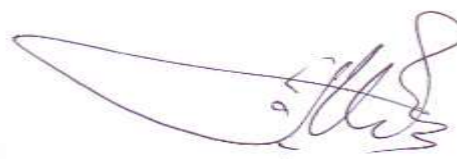
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing I



Dr. Nurodin Usman, Lc., M.A

Pembimbing II



Andi Triyanto, M.Si



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Program Pascasarjana S-2 Magister Manajemen Pendidikan Islam Terakreditasi BAN-PT  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat B  
Program Studi : Ekonomi Syariah (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat A  
Program Studi : PGMI (S1) Terakreditasi BAN-PT Peringkat B  
Jl. Mayjend Bambang Soengeng Mertoyudan Km.4 Magelang 56172, Telp. (0293) 326945



**PENGESAHAN**

Dewan Penguji Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang telah mengadakan sidang Munaqosah Skripsi Saudari:

Nama : LINA NAZAH KARIMAH  
NPM : 13.0404.0006  
Prodi : Hukum Ekonomi Syaria'ah  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dalam Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo  
Pada Hari, Tanggal : Senin, 19 Februari 2018

Dan telah dapat menerima Skripsi ini sebagai pelengkap Ujian Akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) Tahun Akademik 2017/2018, guna memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Magelang, 21 Februari 2018

**DEWAN PENGUJI**

Ketua Sidang

**Dra. Kanthi Pamungkas Sari, M.Pd.**  
NIK. 016908177

Sekretaris Sidang

**Nasvitotul Jannah, M.Si.**  
NIK. 057108193

Penguji I

**Drs. Mujahidun., M.Pd.**  
NIK. 966706112

Penguji II

**Eko Kurniasih Pratiwi, S.E.I., M.S.I.**  
NIK.138308118

Dekan



**Dr. H. Nurodin Usman, Lc., M.A.**  
NIK. 057508190

## HALAMAN MOTTO

Sesuatu yang belum dikerjakan,

Sering kali tampak mustahil,

Kita baru yakin kalau,

Kita telah berhasil melakukan yang terbaik.

(Evelyn Underhill, dalam *The Grey World*, 1904: 3)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

Almamaterku tercinta Fakultas Agama Islam Prodi Hukum Ekonomi Syariah  
Universitas Muhammadiyah Magelang.

## KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ

وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPPS Mentari Buana kabupaten Wonosobo.

Penulis skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana agama islam, program studi Ister ekonomi syariah, universitas muhammadiyah magelang.

Dalam proses penulisan skripsi ini dari awal penyusunan hingga akhir, tidak sedikit pihak yang turut terlibat. Untuk itu perkenankan penulis dengan tulus mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya untuk dukungan, bimbingan dan bantuan yang tak terhingga dari :

1. Dekan Fakultas Agama Islam Bapak Dr. Nurudin Usman, Lc,MA dan selaku dosen pembimbing satu
2. Bapak Andi Triyanto. M,SI selaku dosen pembimbing dua
3. Kedua orang tua ku tersayang yang telah merawat, membimbing, mendidik saya hingga saat ini, menasehati, memberikan perhatian kasih Itern dukungan dan pengorbanan dan selalu mendoakan dan terimakasih atas kerja keras bapak dan ibu untuk membiayai semua kebutuhan saya.
4. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat cacat dan celanya. Oleh karena itu, penulis mohon maaf

yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan dan kekurangan, baik yang disengaja atau yang tidak disengaja. Dengan segala keterbatasan ini, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak.

Magelang, 08 Januari 2018

Lina Nazah Karimah



## **DARTAR ISI**

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
G. SistematikaPenulisan .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Analisis Teori.....	9
1. Etos Kerja .....	9
2. Produktivitas Kerja .....	22
B. Kerangka Berfikir .....	35
C. Hipotesis Penelitian .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi Dan Sampel .....	40

D. Definisi Operasional.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknis Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	47
B. Lokasi Perusahaan.....	48
C. Tujuan Perusahaan.....	48
D. Permodalan.....	48
E. Struktur Organisasi.....	48
F. Bidang Usaha.....	50
G. Pembahasan.....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **DARTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Bidang organisasi dan menejemen, sumber daya insani .....	47
Gambar 4.2 Permodalan.....	48
Gambar 4.3 Pengelolaan / karyawan.....	49
Gambar 4.4 Job Discription .....	50

## **DARTAR TABEL**

Tabel 3.1 kisi-kisi Kuesioner Variabel Etos Kerja.....	42
Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner Variabel Produktivitas .....	42
Tabel 4.1 Bidang organisasi dan menejemen, sumber daya ltern.....	47
Tabel 4.2 Permodalan.....	48
Tabel 4.3 Pengelolaan / karyawan .....	49
Tabel 4.4 Job Discription .....	50
Tabel 4.5 Descriptive lternati.....	51
Tabel 4.6 Correlations.....	52
Tabel 4.7 Variables entered/removed .....	53
Tabel 4.8 Model Summary.....	53
Tabel 4.9 Case Processing Summary .....	54
Tabel 4.10 Crosstabulation .....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1    Blangko Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 2    Blangko Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 3    Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 4    Surat Keputusan Pembimbing
- Lampiran 5    Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 6    Jawaban Kuesioner
- Lampiran 7    Buku Bimbingan Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat diperlukan. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mempunyai etos kerja, disiplin serta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan. Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk perusahaan. Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja, dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal. (Sedamayati, 2009: 51). Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pemberdayagunaan baik manusiawinya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja. Max weber menyatakan etos kerja adalah rasional, disiplin tinggi, kerja keras, berorientasi pada kesuksesan material, hemat dan bersahaja, tidak mengumbar kesenangan, menabung dan investasi. (Charles, 2010: 20)

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam suatu organisasi, yang masing-masing mempunyai peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi semua orang manusiawi yang melekat keberadaannya melalui potensi fisik dan non fisik. (Ambar, 2003: 9). Setiap organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran masing-masing sesuai tanggung jawab dalam pekerjaannya. Persaingan saat ini didalam perbankan sangat pesat, sehingga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang baik, sesuai dengan kemampuan dan potensi.

Seleksi tenaga kerja diperlukan untuk melanjutkan organisasi seperti kelangsungan hidup, pertumbuhan atau keuntungan, seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja yang cakap yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dimasa sekarang dan yang akan datang. Seleksi tenaga kerja juga memberikan sarana untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Semua kebutuhan tenaga kerja harus diketahui secara dini oleh pemimpin perusahaan, sehingga seleksi tenaga kerja mampu menyediakan kebutuhan tenaga kerja terhadap lowongan-lowongan jabatan yang disebabkan oleh perpindahan, adanya jabatan-jabatan baru dan jabatan-jabatan kosong. Upaya-upaya peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dilakukan oleh perusahaan melalui pengembangan dan pelatihan kerja, guna menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja serta prestasi kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011: 15). Dengan demikian kualitas karyawan yang baik mewujudkan etos karyawan yang tinggi pula.

Nilai – nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas penting setiap individu. Nilai-nilai pekerjaan karyawan harus sesuai atau membantu pemenuhan. Kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan karyawan berlandaskan kepuasan kerja yang berkaitan langsung dengan produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan suatu kaitan antara *output* yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja.

Perkembangan keuangan KSPPS Mentari Buana di Wonosobo dari tahun ketahun terus menunjukkan perkembangan yang sangat mengembirakan. Salah satu wujud dari perkembangan yang sangat mengembirakan seperti perkembangan *equity* yang naik 22% dan simpanan manasuka yang naik hingga 1,227%. Salah satu pesan dari pesatnya lembaga



keuangan Syariah adalah dengan berdirinya bank Syariah dan lembaga keuangan Syariah. Salah satunya yaitu KSPPS Mentari Buana Wonosobo yang merupakan lembaga keuangan mikro Syariah yang mampu bersaing dalam perkembangan yang baik dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan ekonomi kerakyataan.

Pertumbuhan KSPPS Mentari Buana dari tahun ketahun adalah tidak lepas dari peranan karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal-hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena etos kerja yang tinggi dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi pula.

Berdasarkan hal tersebut mengenai etos kerja dan produktivitas maka kedua variabel ini berkaitan pada tingkat produktivitas karyawan. Oleh karenanya perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo ”.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan pokok identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo.
2. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo.
3. Kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo.
4. Tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo kurang maksimal.
5. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo.
6. Etos kerja karyawan kurang maksimal.
7. Produktivitas karyawan masih rendah.

### **C. PEMBATASAN MASALAH**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya penelitian ini perlu dibatasi variabelnya, oleh sebab itu penulias membatasi masalah yang akan diteliti hanya berkaitan tentang “ Etos Kerja, Produktivitas dan Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas karyawan KSPPS Mentari Buana di Wonosobo “.

### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo?

#### **E. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui etos kerja karyawan KSPPS Mentari Buana Wonosobo.
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan KSPPS Mentari Buana Wonosobo.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan KSPPS Mentari Buana Wonosobo.

#### **F. MANFAAN PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia dan organisasi, serta bermanfaat pula bagi peneliti-penelitian selanjutnya. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut adalah :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang prosedur, hukum, dan manfaat etos kerja, dan untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawannya.

## 2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat :

### a. Bagi praktisi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah

Bagi praktisi KSPPS Mentari Buana diharapkan mampu mendorong dan mengevaluasi bagaimana setiap individu atau praktisi mengerti betapa pentingnya etos kerja, karena faktor tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan serta memiliki kebijakan yang dapat mendorong perilaku netos kerja sehingga akhirnya dapat menaikkan produktivitas seluruh karyawan.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan wawasan dan pemahaman tentang konsep etos kerja dan dapat dijadikan acuan dan informasi bagi peneliti lebih lanjut.

## **G. SISTEMATIKA PENULISAN**

Penelitian ini terdiri dari 5 bab yaitu sebagai berikut.

Bab I adalah pendahuluan, bab ini terdiri atas latar belakang masalah, indentifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab II adalah kajian Teori, bab ini berisi tentang analisis teori, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

Bab III adalah metode penelitian, bab ini berisis tentang desain penelitian, sample, definisi operasional penelitian, instrumentasi dan teknik pengumpulan data, teknis analisis data.

Bab IV adalah hasil penelitian dan pembahasan, bab ini berisi tentang deskripsi lembaga yang dalam hal ini adalah KSPPS Mentari Buana Wonosobo dan pembahasan analisis dari hasil penelitian yaitu menganalisis tentang pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Mentari Buana Wonosobo.

Bab V adalah simpulan dan saran, bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. ANALISIS TEORI**

##### **1. Etos Kerja**

###### **a. Pengertian Etos Kerja**

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam 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 (Sinarmo, 2011: 40). Mengenai etos kerja dalam bukunya yang berjudul “ 8 etos kerja profesional” mengartikan sebagai seperangkat perilaku positif yang berkarakter pada keyakinan yang disertai komitmen total pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja. (Sinarmo, 2011: 20).

###### **b. Tiga Karakteristik Etos Kerja**

Adapun untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan lainnya secara utuh menurut (Sinamo, 2011: 26) adalah sebagai berikut:

### 1) Keahlian Interpesonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerjaan lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

### 2) 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 digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, teliti.

### 3) Dapat diandalkan

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

Etos kerja yang tinggi 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. Dengan demikian, etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, tujuannya untuk mendapatkan balasan 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.

Menurut (Tasmara, 2002: 10) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengepresikan, 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 kedepan 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 pekerja yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Cara Menumbuhkan Etos Kerja :

- 1) Menumbuhkan sikap optimis seperti mengembangkan semangat dalam diri, peliharalah sikap optimis yang telah dipunyai, motivasi diri untuk bekerja lebih maju.
- 2) Jadilah diri anda sendiri seperti lepaskan mimpi, raihlah cita-cita yang anda harapkan.
- 3) Keberanian untuk memulai seperti jangan buang waktu dengan bermimpi, jangan takut gagal, merubh kegagalan menjadi sukses.
- 4) Kerja dan waktu seperti menghargai waktu (tidak akan pernah adan ulangan waktu), jangan cepat merasa puas.
- 5) Kosentrasi dari pada pekerja seperti latihan berkonsentrasi, perlunya beristirahat
- 6) Bekerja adalah sebuah panggilan tuhan.

Aspek kecerdasan yang perlu dibina dalam diri, untuk meningkatkan etos kerja:

- 1) Kesadaran: keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- 2) Semangat: keinginan untuk bekerja
- 3) Kemauan: apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- 4) Komitmen: perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja).
- 5) Inisiatif: usaha mula-mula, prakasa dalam bekerja.
- 6) Produktif: banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
- 7) Peningkatan: proses cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.
- 8) Wawasan: konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Secara umum faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan kedalam 2 hal yaitu

1) 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.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja

keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

Terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi etos kerja menurut (Novliadi, 2009: 40) yaitu:

a) Usia

Menurut hasil penelitian Buchholz's dan Gooding's pada tahun 2000, pekerjaan yang berusia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja lebih tinggi dari pada pekerjaan yang berusia diatas 30 tahun.

b) Jenis Kelamin

Menurut peneliti yang dilakukan oleh Boatwright dan Slate pada tahun 2000, wanita memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada pria.

c) Latar Belakang Pendidikan

Etos kerja yang tinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMA

d) Lama Bekerja

Pekerjaan yang sudah berjalan selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada yang bekerja dibawah 1

tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggi kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kepastiannya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Kedua hal diatas akan membentuk persepsi seseorang terhadap kualitas kehidupan pekerjaannya.

## 2) Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif memiliki etos kerja yang rendah.

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja menurut (Novliadi, 2009: 30) yaitu :

### a) Budaya

Bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b) Sosial politik

Etos kerja suatu masyarakat sangat tergantung kepada ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c) Kondisi Lingkungan Geografis

Adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengundusang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d) Struktur Ekonomi

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

(Miller, 2001: 30) merumuskan delapan pengukuran etos kerja, adapun delapan pengukuran etos kerja 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 mampu hal yang lebih penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan efektivitas 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.

h) Dampak Positif Kerja

Etos kerja yang positif pasti akan menunjukkan kaitan yang sangat erat antara modal perusahaan dengan nilai kepercayaan untuk mencapai visi dan misi secara konsisten melalui norma-norma nilai kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman dan sejahtera bagi setiap individunya.

Perusahaan melakukan *fleksibilitas* yang tinggi dengan budaya kerja *high trust* . Tujuannya adalah untuk membangun kredibilitas yang memberikan rasa percaya kepada setiap orang, bahwa budaya kerja perusahaan dikerjakan dengan etos kerja yang terukur dalam sebuah sistem, prosedur, dan

kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial bisnis untuk secara konsisten mampu memberikan nilai-nilai kebutuhan individunya secara optimal (Sinamo, 2011: 102).

Etos kerja yang baik berasal dari hasil kesadaran sebuah perusahaan untuk secara tulus menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai terbaiknya kepada setiap individunya. Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap produktivitas yaitu semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah etos kerja, maka semakin rendah pula produktivitas yang dimiliki karyawan (Iskandar, 2002: 29).

Dunia perusahaan memungkinkan seorang bekerja bukan hanya dilihat dari hasil kinerjanya melainkan proses yang terjadidilingkungan kerjanya. Etos kerja dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja karena dapat meningkatkan pandangan positif terhadap hasil kerja. Ketika seseorang karyawan mampu memiliki etos kerja yang tinggi maka dirinya akan melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab. Secara psikologis seseorang karyawan akan menunjukkan memiliki etoskerja yang positif terutama terkait dengan pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.



Etos kerja juga membuat individu mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas untuk lebih produktif dan berhasil mencapai targetnya di dalam suatu perusahaan. Kemudian semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula ia akan memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal terhadap pekerjaan atau produktivitas kerjanya.

Etos kerja sebenarnya mengajarkan kepada setiap sumber daya manusia untuk secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif yang efektif dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Untuk itu diperlukan upaya terus-menerus dari manajemen perusahaan dalam memberikan contoh teladan dari perilaku etos kerja yang ingin diciptakan oleh perusahaan tersebut. Nilai-nilai positif secara berkelanjutan akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang akan berdampak besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menggali etos kerja terbaik dari sudut kaca mata positif (Iskandar, 2002: 30).

Etos kerja yang baik lahir dari pribadi-pribadi yang produktif dalam mempersiapkan diri mereka untuk menjadi manusia-manusia organisasi yang siap seratus persen menjalankan misi dan visi perusahaan mereka dengan nilai-nilai positif yang tidak dapat dikompromikan lagi. Nilai positif

berarti setiap pikiran dan tindakan selalu berkonsentrasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Menghasilkan kualitas yang tinggi diperlukan pengetahuan, ketrampilan, teknologi, dan keinginan untuk selalu berbuat baik. Selain kualitas yang tinggi didalam perusahaan, diperlukan juga etos kerja yang mampu mendorong kebiasaan-kebiasaan budaya rutin yang efektif dalam memberikan sinar kebahagiaan, kenyamanan, keamanan. Semua prinsip positif pelayanan wajib dihayati secara optimal oleh semua pimpinan dan staf perusahaan tanpa terkecuali. Setiap stimulus benih-benih positif kedalam pikiran sumber daya manusia akan menghasilkan respon etos kerja yang berasal dari kesadaran hati dan pikiran terdalam.

Selain itu, dampak positif dari etos kerja terlihat bahwa semakin tinggi etos kerja akan semakin tinggi pula produktivitas yang berdampak pada terciptanya kedisiplinan, sikap mental yang kuat, tekad dan orientasi maju terhadap pekerjaan., etos kerja terlihat dari kerja keras, moralitas, dan sentralitas dalam bekerja sehingga seseorang dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian mampu menghasilkan produktivitas yang baik dalam lingkungan kerja.

Memiliki keyakinan akan pentingnya bekerja demi terciptanya tujuan kerja yang lebih besar. (Septin, 2014: 57).

## **2. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian produktivitas kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P (Hasibuan, 2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa :

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat

produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

(Kusnendi, 2003: 84).

(Sinungan, 2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi :

- 1) Kelompok pertama
  - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c) Kondisi kerja
  - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
  - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b) Keaneka ragaman tugas
  - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berfikir dan bertindak untuk

mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimal. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnedi, 2003: 84).

Berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Ciri-ciri karyawan produktif.

Ciri-ciri karyawan yang produktif menurut (Umar, 2008: 12) yaitu:

1) Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat.

Karyawan yang produktif pasti memiliki sikap cerdas dalam bekerja, dengan kecerdasannya karyawan secara tidak langsung dapat belajar dengan relatif cepat terhadap pekerjaan yang digeluti.

2) Kompeten Secara Profesional

Setiap perusahaan pasti meningkatkan karyawan yang kompeten secara profesional. Tujuannya untuk meningkatkan hasil produksi dalam bekerja

### 3) Kreatif dan Inovatif

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam memproduksi barang karena adanya kreatif dan inovatif yang muncul dari pribadi setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

4) Belajar dengan cerdas menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.

#### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Anoraga, 2005: 56) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan kerja
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik

- 6) Promosi perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja dan
- 10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut (Simanjutak, 1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi :
  - a) Lingkungan kerja meliputi : produksi, sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja.
  - b) Kesejahteraan karyawan meliputi : manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut (Muchdarsyah, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkatkan karena hari kerja

yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

## 2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

## 3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membantu semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat



memperingati mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator yang dijelaskan (Simamora, 2004: 612) Intern-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerjadengan menggunakan Internati-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

e. Pengukuran Produktivitas Kerja

Ketika mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut Intern pemasangan fisik per orangan atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun) . pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (sinungan, 2005: 262).

Menurut (Sinanora, 2004: 612) Intern-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu :

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Ambar, 2003: 200) yaitu:

1) 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 menjalankan pekerjaan dengan baik dan produktif.

## 2) 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 seseorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

## 3) 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.

## 4) Perilaku

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

g. Indikator pengukuran produktivitas

Menurut (Ravianto, 2010: 38) produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan, untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

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

2) 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.

3) Semangat

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

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melibatkan 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.

#### 5) 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.

#### 6) Efisien

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Tetapi kenaikan *output* harus lebih besar dari penambahan jumlah tenaga kerja. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### h. Tiga bentuk Peningkatan Produktivitas

Menurut (Ravianto, 2010: 4) peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk yaitu :

1) Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan. Peningkatan jumlah produksi dilatar

belakangi 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.

- 2) Jumlah produksi yang sama atau meningkatkan dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.

Sumber daya tak terlepas dari jumlah nproduksi yang dihasilkan dalam produktivitas. Untuk menentukan jumlah produksi, sumber daya yang kurang dapat menjadi faktor dalam memproduksi yang dihasilkan akan meningkat atau tidak.

- 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya relatif lebih kecil.

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

Misi dari sebuah unit produksi adalah menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Efektif atau efektivitas mempunyai pengertian serupa tepat hasil-hasil kerja kita memenuhi kebutuhan yang telah ditentukan, baik dalam ketetapan, kualitas, maupun waktu, sedangkan efisien adalah seberapa baik kita mengolah sumber daya yang kita miliki.

i. Dampak Positif Produktivitas

Kinerja seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas, ketika kinerja karyawan menurun maka produktivitas juga akan menurun. Apabila penurunan produktivitas terus menerus terjadi maka kegiatan usaha atau perusahaan tersebut akan gulung tikar.

Kegiatan usaha diperlukan membuat produk sendiri sehingga produk tersebut akan dibutuhkan oleh pembeli dan kegiatan usaha tersebut akan terkenal, harga produk tersebut bisa lebih mahal dari harga biasanya. Kegiatan usaha akan terus berkembang pesat makan akan membuka banyak lapangan kerja.

Perilaku karyawan yang bersemangat dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang akan membawa dampak terhadap produktivitas kerja dari masing-masing karyawan. Semangat dalam bekerja merupakan pola tingkah laku positif, seperti : hasrat yang kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Ketika semangat kerja yang tinggi, maka produktivitas yang dihasilkan akan tinggi. Tidak diragukan lagi bahwa perusahaan akan mampu membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja demi mencapai produktivitas perusahaan yang diinginkan.

Dampak positif dari produktivitas dapat dilihat dari penghasilan yang diterima karyawan yang harus dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian,

dan perumahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan kompensasi kepada para karyawan, harus sedemikian rupa sehingga gaji terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal. Jaminan sosial juga digunakan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, karyawan bersemangat dan loyal. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan (Sukoco, 2010: 20).

## **B. KERANGKA BERFIKIR**

Keberadaan etos kerja yang tinggi didalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap tanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja diperusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan. sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja diperusahaan secara keseluruhan.

Menurut Sinaga (2009) menyatakan terdapat hubungan yang positif antara etos kerja dengan produktivitas. Peneliti yang lain, Tampubolon (2008), berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa meskipun relatif kecil etos kerja memberikan kontribusi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada etos kerja yang menyatakan bahwa kerja adalah amanah, lahirilah kejiwaan moral yaitu tanggung jawab yang kemudian



menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat. Salah satu dari keinginan kuat tersebut adalah untuk tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi (Sinamo, 2005: 20). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, berdasarkan teori dan penelitian dahulu terlihat bahwa kompensasi, disiplin dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari variabel tersebut, peneliti memilih variabel kompensasi, disiplin kerja dan etos kerja sebagai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### 1. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

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

Menurut Petty (Sinamo, 2011: 92) etos kerja memiliki tiga aspek seperti (1) keahlian interpersonal yang berkaitan langsung dengan hubungan karyawan dengan pekerjaan lain dilikungan kerjanya, (2) inisiatif adalah perilaku yang dimiliki karyawan dalam memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, (3) dapat diandalkan adalah perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan

adanya harapan terhadap hasil kerjanya. Ketiga aspek etos kerja tersebut biasanya dimiliki oleh karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos kerja karyawan yang tinggi merupakan wujud gambaran perusahaan yang memerlukan *fleksibilitas* yang tinggi dengan budaya kerja yang baik. Manfaatnya adalah untuk membangun *kredibilitas* yang memberikan rasa percaya kepada setiap karyawan. Agar budaya kerja perusahaan dikerjakan dengan etos kerja yang terukur diperlukan sebuah sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial bisnis untuk secara konsisten mampu memberikan nilai-nilai kebutuhan secara optimal (Sinamo, 2011: 102).

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut diharapkan karyawan dapat menerapkan etos kerja yang tinggi terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Etos kerja dapat dibentuk apabila seorang karyawan mampu menciptakan kedisiplinan, sikap mental yang kuat, tekad dan orientasi maju terhadap pekerjaan. Selain itu etos kerja karyawan terdapat produktivitasnya terlihat dari kerja keras, moralitas, sentralisasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab. Apabila suatu perusahaan memiliki etos kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. (Ega, 2010: 50).

Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dilakukan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas akan menjadi lebih banyak. Tetapi apabila etos kerja yang diberikan buruk atau kurang, maka produktivitas yang dihasilkan akan sedikit. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Etos kerja dipengaruhi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **C. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan di uji secara empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori relevan, belum didasarkan data-data fakta-fakta yang ada dilapangan. Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Mentari Buana Wonosobo.
2. Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Mentari Buana Wonosobo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. DESAIN PENELITIAN**

Menurut (Singarimbun, 1995: 4) jenis penelitian ini digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian ini akan diuji pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi etos kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas karyawan.

#### **B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini adalah berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada observasi awal terlihat bahwa kemampuan karyawan dalam menangani nasabahnya masih kurang teliti. Karenanya penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2017.

## **C. POPULASI DAN SAMPEL**

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian-penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan sampel adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, S. 2006:131-132)

Maka dari penjelasan tersebut peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada KSPPS Mentari Buana Wonosobo sebanyak 5 karyawan.

### 2. Sampel

Arikunto (2010) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel menggunakan sampel sebanyak 5 karyawan.

## **D. DEFINISI OPERASIONAL**

### 1. Variabel independen

Variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya. lternat independen (Sugiyono, 2006: 7). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu etos kerja.

#### a. Etos kerja (X)

Etos kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan atas kemampuannya dalam hasil, kesediaan untuk mengembangkan diri, dan semangat kerja, serta berorientasi pada peningkatan mutu dan efisien.

Variabel ini akan diukur dengan 8 indikator, yang didukung dari (Miller 2001: 30) meliputi : kemandirian, moralitas, waktu luang, kerja keras, sentralisasi dalam bekerja, waktu yang terbuang, penundaan kepuasan, dampak positif kerja.

Variabel etos kerja diukur menggunakan skala 5 pilihan, yang terdiri dari : sangat setuju (dengan nilai 5), setuju (dengan nilai 4), netral (dengan nilai 3), tidaksetuju (dengan nilai 2), sangat tidak setuju (dengan nilai 1).

2. Internat dependen (Y) adalah .Internat yang dipengaruhi karena adanya. Internat bebas (Sugiyono, 2007: 3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas.

Produktivitas kerja adalah persepsi karyawan atas kemampuan dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kesediaan untuk meningkatkan hasil, kesediaan untuk mengembangkan diri, dan semangat kerja serta berorientasi pada peningkatan mutu dan efisiensi.

Variabel ini akan diukur dengan 5 indikator yang didukung dari (Ravianto 2010: 38) meliputi: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Variabel produktivitas diukur menggunakan skala likert 5 pilihan, yang terdiri dari sangat setuju (dengan nilai 5), setuju (dengan nilai 4), netral (dengan nilai 3), tidak setuju (dengan nilai 2), sangat tidak setuju (dengan nilai 1).

## E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

### 1. Instrumentasi Pengumpulan Data

#### a. Kisi – kisi Instrumen

Pengumpulan data penulis menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis. Kisi-kisi dalam kuesioner etos kerja dikutip dari teorinya milik (Miller, 2011: 30). Sedangkan kisi-kisi variabel produktivitas dikutip dalam bukunya (Ravianto, 2010: 38). Berikut adalah

Tabel 3.1  
kisi-kisi Kuesioner Variabel Etos Kerja

No	Indikator
1	Kemandirian
2	Moralitas
3	Waktu Luang
4	Kerja Keras
5	Sentralisasi dalam Bekerja
6	Waktu yang Terbuang
7	Penundaan Kepuasan
8	Dampak positif kerja

Tabel 3.2  
Kisi-kisi Kuesioner Variabel Produktivitas

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Penilaian dan pengukuran pada setiap jawaban responden untuk masing-masing . Iternati etos kerja dan produktivitas menggunakan

skala likert. Setiap pertanyaan masing-masing item memiliki empat alternative jawaban dengan bobot skor 1-5.

2. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup :

a. kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk memperoleh data yang diinginkan peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini untuk mengukur dan mencari data etos kerja dan produktivitas karyawan. Dilihat dari cara menjawabnya, penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban yang disediakan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mencatat data atau keterangan dari catatan-catatan atau laporan-laporan yang dimiliki oleh perusahaan. Data yang akan diperoleh dengan metode ini adalah gambaran umum perusahaan.

## **F. TEKNIS ANALISIS DATA**

1. Analisis Deskriptif Respon

Analisis deskriptif responden digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan



## 2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel digunakan untuk menjelaskan distribusi masing-masing item pernyataan yang mengukur variabel etos kerja dan produktivitas karyawan.

## 3. Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika distribusi variabel membentuk kurva normal maka dapat dilakukan analisis untuk menguji hipotesis. Normalitas data diuji dengan teknik one sample *kolmogrov-smirnov*.

Kenormalan data dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 4. Uji Hipotesis

Data yang diperoleh akan di uji dengan menggunakan uji nilai selisih mutlak. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini :

### a) Analisis regresi sederhana

Analisis sederhana terdiri dari satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent*. Atau dengan kata lain variabel yang

dianalisis terdiri dari satu variabel prediktor dan satu variabel kriterium. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : variabel dependent (variabel terikat atau dipengaruhi)

X : variabel independent (variabel bebas atau mempengaruhi)

a: konstanta regresi

b: intersep atau kemiringan garis regresi.

#### b) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria ujinya yaitu:

- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan signifikan:

- Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### c) Uji Koefisien Determinasi (uji $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi ( $K_d$ ) dengan asumsi faktor-faktor

lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 17.0. Apabila  $K_d = 0$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah dan apabila  $K_d = 1$ , berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat. Tinggi rendahnya variabel independen mempengaruhi variabel dependen ditentukan oleh nilai koefisien determinasi.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Mentari Buana maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana, dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa nilai rata-rata etos kerja lebih tinggi dari nilai produktivitas yaitu 143.4. dapat diartikan nilai etos kerja di KSPPS Mentari Buana lebih sedikit sehingga penilaian atau respon etos kerja lebih tinggi. Dalam hasil tabel besarnya koefisien besarnya correlation tata jenjang 0.918 yang berarti 91.8% dipengaruhi oleh variabel bebas dan 8.2% dipengaruhi oleh variabel lain selain etos kerja seperti gaji, bonus dan sarana prasarana indikator tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. Responden yang memiliki etos kerja yang tinggi yang disebabkan karena kepuasan terhadap perjalanan yang dilakukan dan memiliki prinsip untuk tidak membuang waktu luang. Jadi dalam penelitian ini pengaruh etos kerja sangat kecil.
2. Produktivitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Ayariah Mentari Buana, dilihat dari penelitian ini ketika etos kerja tinggi maka produktivitas juga tinggi dengan bukti besarnya correlation tata

jenjang 0.918. dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh etos kerja terhadap produktivitasnya adalah 91.8%. Demikian variabel bebas atau variabel independent dapat menjelaskan variabel lebih dependent.

3. Ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana, Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai  $t$  tes = 6.027 sedangkan besarnya signifikansi 0.009 lebih kecil dari 0.05. dengan demikian  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh variabel etos kerja terhadap Produktivitas.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, ada beberapa saran yang dikemukakan penulis bagi pihak perusahaan, karyawan dan juga bagi peneliti selanjutnya. Saran yang dikemukakan penulis sebagai berikut :

### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

Mempertimbangkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas maka baik bagi perusahaan untuk membantu karyawan agar dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi misalnya pihak perusahaan terutama pemimpin membantu karyawan mengembangkan ketrampilan dalam manajemen diri dan menjadi teladan bagi para karyawan seperti

halnya seorang pemimpin perusahaan harus memiliki sikap kemandirian di dalam bekerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras, serta dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif.

## 2. Bagi Karyawan

Mempertimbangkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas maka peneliti menyarankan memberikan tunjangan yang cukup kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan serta dapat memberikan penilaian yang obyektif mengenai kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti Lain

- a. Mengingat bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi produktivitas, maka sebaiknya peneliti dapat menambah variabel lain.
- b. Mengingat bahwa masih ada teknik pengambilan data lain sebaiknya peneliti selanjutnya tidak hanya menggunakan kuesioner saja, alangkah baiknya dapat menggunakan wawancara kepada responden agar dapat mengetahui secara sungguh apa yang dirasakan oleh karyawan didalam bekerja.
- c. Untuk penelitian selanjutnya bila dalam menyebarkan kuesioner lembar kuesioner dalam kondisi tertutup. Hal ini untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan perusahaan yang akan menjawab pertanyaan kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani 2003 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ Yogyakarta : Graha Ilmu. Hal 200.
- Andri Noviadi 2009 “ *Nilai Budaya dan Struktur Organisasi* “ Bandung . hal 30, 40
- Anoraga Pandji 2005 “ *Manajemen Bisnis* “ cetakan ketiga. Jakarta : Rineka Cipta
- Antonius Septiani. 2014 “ *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja pada Pegawai Negara Sipil kota Yogyakarta*”. Skripsi program psikologi. FKIP universitas sanata darma yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Biatna Dulbert Tampubolon, 2008 “ *Analisis Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja* “ Jakarta Stock Exchange Statistics
- Sinungan. 2005 “*Produktivitas*“ Jakarta. Bumi aksara
- Anoraga, padji. 2005 “ *Psikologi Kerja*“ Renika Cipta, Jakarta
- Cherles, 2010 “ *Akuntansi Biaya* “ Edisi 12, Jakarta : Erlangga. Hal :20
- Jansen Sinamo, 2011 “*Etos Kerja Profesional* “, Bogor : PT Grafika Mandiri Yuana. Hal 15
- Kusnedi 2003 “ *Ekonomi Sumber Daya Manusia* “ Jakarta : PPUT Manullang M. Hal 84
- Malayu S.P Hasibuan, 2005 ” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta mangku negara. AA Anwar Prabu. Hal : 127
- Miller dan Whoer. 2011 “ *Etos Kerja* “ jurnal perilaku. Vokasional 59. Hal 1-39
- Muchdaryah 2007 “ *Produktivitas Apa dan Bagaimana*” penerbit : Bumi Aksara. Jakarta. Hal 227
- Otto, Iskandar Tasmara. 2002 “*Etos Kerja, Motivasi dan Sikap Inovatif terhadap Produktivitas Petani* “. Jurnal makara sosial humaniora vol. 6 No.1 hal 10,29-30.

- Payaman J Simanjutak 1985 “ *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*”  
penerbit : FEUI jakarta. Hal 30
- Ravianto 2010 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi revisi. Jakarta : Bumi  
Aksara hal 4, 38
- Sedamayati, 2009 “ *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* “. Bandung :  
cv Mandar Maju. Hal : 51
- Sinaga 2009 “ *Produktivitas Tenaga Kerja di Jawa Tengah* “ Semarang : Badan  
Pusat Statistik.
- Simanora. 2011 “ *Sumber Daya Manusia*” yogyakarta : STIE YKPN. Hal 92, 102
- Sinamo Jansen, 2005 “ *Delapan Etos Kerja Profesional* “ jakarta institut  
mahardika. Hal 20
- Umar, Husein 2008 “ *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*”. Jakarta :  
PT Gramedia Pustaka Utama. Hal 12
- Widdi Ega 2010 “ *Analisis Pengaruh Hubungan antara Manusia dan Kondisi  
Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan* “ skripsi  
program studi manajemen. Fakultas ekonomi.
- Yohanes, Sukoco. 2010 “ *Pengaruh Disiplin, Ketrampilan, dan Bakat Pegawai  
terhadap Produktivitas Kerja di Industri Gerabah Kasongan Bantul* “  
skripsi program studi akuntansi. Fakultas ekonomi.