

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Siagian (2010:27) “produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana serta prasarana yang ada dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Kemampuan yang dimaksudkan dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan juga sumber daya manusia”.

Kemudian Kusriyanto mengemukakan pendapat produktivitas yang dikutip dalam Sutrisno (2019:102), “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dalam penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Sedangkan menurut Tohardi dikutip dalam Sutrisno (2019:100), mengemukakan “produktivitas kerja merupakan sikap mental yang terus mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Hal tersebut merupakan suatu keyakinan seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok yang lebih baik dari pada hari ini”.

Pendapat tersebut di dukung oleh Ravianto dalam buku Sutrisno (2019:100), mengatakan bahwa “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan atau tenaga kependidikan merupakan kemampuan seorang karyawan/tenaga kependidikan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya yang digunakan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini serta penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

2. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Berikut ini beberapa manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu menurut Sedamayanti (2011:60):

- a Peningkatan pendapatan (*income*) serta jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan meningkatkan daya beli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik. Selain itu, peningkatan pendapatan juga dapat meningkatkan investasi
- b Meningkatnya hasrat, nilai dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu yang memiliki produktivitas kerja yang baik.
- c Meningkatkan motivasi kerja serta keinginan berprestasi.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2011:104) mengemukakan bahwa “produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan

dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.” Dalam mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Hal tersebut memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

b Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Terus berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil adalah salah satu yang dapat dirasakan oleh orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c Semangat Kerja

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

d Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan serta harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitupula dengan

harapan untuk menjadi lebih baik akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dirinya.

e Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari hari kemarin atau yang telah lalu. Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang akan sangat berguna bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri.

f Efisiensi

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

Sedangkan menurut Simamora dalam Tulenan (2015:20) indikator dalam produktivitas kerja diantaranya terdapat kuantitas kerja, kualitas kerja serta ketepatan waktu.

a Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.

b Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang dihasilkan oleh karyawan yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang telah disediakan diawal waktu sampai menjadi suatu output.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti berpedoman kepada indikator produktivitas kerja yang disampaikan oleh Sutrisno (2011:104) yaitu diantaranya kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Hal tersebut dikarenakan indikator produktivitas kerja tersebut sesuai dengan kondisi pada objek yang di teliti yaitu Universitas Binaniaga Indonesia.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak di kutip dalam buku Sutrisno (2019:103), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya:

- a Pelatihan

Latihan kerja bertujuan untuk memberikan karyawan keterampilan dan suatu cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja serta untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan adanya pelatihan para karyawan dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar

dan tepat, serta dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang sebelumnya pernah dilakukan.

b Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan keadaan fisik dan mental karyawan yang kuat maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka.

c Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan. Pandangan atasan terhadap bawahan, diikutsertakan dalam penentuan tujuan perusahaan, serta memiliki sikap yang saling menjalin dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah dikutip dalam buku Sunyoto (2012:203) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain, yaitu:

a Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan dan keterampilan merupakan dasar pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan berorientasi pada kemampuan, pola pikir dan penguasaan ilmu serta sempit luasnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan adalah hasil proses pendidikan yang diperoleh baik secara formal ataupun non-formal yang

dapat memberikan kontribusi di dalam pemecahan suatu masalah, termasuk dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

- b Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan penguasaan teknik operasional mengenai suatu bidang yang bersifat kekarya atau suatu karya. Keterampilan diperoleh melalui suatu proses belajar dan berlatih serta berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Contohnya keterampilan mengoperasikan komputer.
- c Kemampuan (*abilities*) atau kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Konsep kemampuan ini lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi, pengetahuan dan keterampilan termasuk ke dalam faktor pembentuk kemampuan.
- d Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) sangat erat hubungannya dengan kebiasaan, sikap dan perilaku. Sikap adalah suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan memiliki implikasi positif dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, hal tersebut bisa menjamin perilaku kerja juga baik.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Manajemen kompensasi adalah salah satu bidang sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang, karena manajemen kompensasi mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi

tujuan-tujuan strategis perusahaan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan adalah menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan agar memberikan kinerja dan produktivitas kerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan. Berikut ini pengertian kompensasi dari beberapa tokoh, diantaranya:

Menurut Hasibuan (2017:119) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang, uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”.

Sedangkan Suparyadi (2015:272) mengemukakan bahwa “kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial”.

Selanjutnya Marwansyah (2010:269) berpendapat bahwa “kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang adil dan yang layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Kemudian menurut Yani (2012) dalam Eko Widodo Suparno (2015:153) menyatakan bahwa “kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat”.

Berdasarkan definisi kompensasi dari beberapa para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pemberian dari perusahaan baik berupa uang, barang, penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa karena telah berkontribusi kepada perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja agar produktivitas kerja semakin meningkat.

2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316), bentuk-bentuk kompensasi dapat dibagi menjadi dua bentuk, diantaranya:

- a Kompensasi Langsung, yaitu suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya karena telah memberikan prestasi kerjanya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan oleh perusahaan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi dalam bentuk ini contohnya seperti upah atau gaji, insentif atau bonus, dll.
- b Kompensasi Tidak Langsung, yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan perusahaan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contoh kompensasi tidak langsung ini seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) berikut ini tujuan dari pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, diantaranya:

- a Ikatan Kerja Sama, dengan adanya pemberian kompensasi akan terjalin ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaannya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati kedua belah pihak.
- b Kepuasan Kerja, dengan adanya kompensasi atau balas jasa, maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial serta logistiknya, sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.
- c Pengadaan Efektif, jika program kompensasi yang ada pada perusahaan ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d Motivasi, jika balas jasa yang diberikan perusahaan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi para karyawannya dalam bekerja.
- e Stabilitas Karyawan, dengan adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan pada perusahaan tersebut akan terjamin, karena *turnover* karyawan akan relatif kecil.

- f Disiplin, dengan adanya pemberian kompensasi atau balas jasa yang cukup besar pada perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin baik dan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan meningkat. Karena mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.
- g Pengaruh Serikat Buruh, dengan adanya program kompensasi atau balas jasa yang baik, maka serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi atau balas jasa yang ada pada perusahaan sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan terhadap semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Eko Widodo Suparno (2015:161) terdapat sembilan kriteria atau indikator yang harus dipertimbangkan dalam rangka memilih dan menyusun rencana kompensasi, diantaranya:

a Keadilan Internal

Untuk melihat rencana kompensasi lebih menekankan kepada keadilan di antara lingkungan yang ada di dalam perusahaan.

b Pembayaran Tetap

Sistem pembayaran yang dilakukan berdasarkan gaji yang tetap.

c Keanggotaan

Melihat penekanan kompensasi dan kontribusi yang diberikan karyawan atau kelompok karyawan.

d Jabatan

Untuk melihat nilai dari jabatan karyawan dalam perusahaan.

e Egalitarian

Untuk melihat sistem kompensasi terhadap lapisan masyarakat atau sistemnya tergantung dengan tingkat golongan.

f Standar Pasar

Untuk melihat apakah kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai standar atau di bawah standar pasar.

g Hadiah

Kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang diberikan dalam bentuk uang atau dalam bentuk bukan uang.

h Pembayaran

Untuk melihat pembayaran kompensasi atau balas jasanya yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersifat terbuka atau rahasia.

i Sistem Pembayaran

Pembayaran sentralisasi atau desentralisasi, keputusan sistem pembayaran dilakukan oleh pusat atau di delegasikan kepada unit masing-masing.

Sedangkan Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a Gaji merupakan uang tunai maupun nontunai yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan.
- b Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung oleh perusahaan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- d Tunjangan yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya terhadap perusahaan.
- e Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan indikator kompensasi diatas, peneliti berpedoman kepada indikator kompensasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2012:86), diantaranya gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu atau karyawan memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan atau kompensasi terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlah kompensasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2014:127-129) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi sebagai berikut:

a Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja atau calon karyawan (penawaran) lebih banyak dibandingkan lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi akan relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja (penawaran) lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan atau lapangan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif semakin besar.

b Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kompensasi semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi kepada karyawan semakin kecil atau kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tapi sebaliknya, jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasinya akan relatif kecil.

d Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan baik dan tinggi, maka kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Tapi sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan tersebut buruk dan rendah maka kompensasi yang akan diterima akan semakin kecil.

e Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keputusan Presiden (Kepres)

Pemerintah dengan Undang-undang Keputusan Presiden (Kepres) menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang atau sembarangan menetapkan besarnya kompensasi atau balas jasa bagi karyawannya.

f Biaya Hidup atau *Cost Living*

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah akan tinggi. Namun sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah akan relatif kecil.

g Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi akan menerima kompensasi atau gaji yang lebih besar. Tetapi sebaliknya, jika karyawan

dengan jabatannya lebih rendah, maka akan memperoleh kompensasi atau gajinya relatif lebih kecil. Hal tersebut sangatlah wajar, karena karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi memiliki tanggung jawab yang lebih besar pula.

h Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan

Jika karyawan memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang lama dan cukup bagus, maka kompensasi atau gaji yang akan diterima akan semakin besar. Sebaliknya, jika karyawan memiliki pendidikan yang relatif rendah dan kurang memiliki pengalaman kerja, maka kompensasi yang diterima akan relatif rendah pula.

i Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian di suatu negara sedang bagus atau maju, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian di suatu negara kurang bagus atau kurang maju, maka tingkat kompensasi atau gaji akan rendah.

j Jenis dan Sifat Pekerjaan Karyawan

Jika karyawan memiliki jenis dan sifat pekerjaan yang termasuk sulit atau sukar dan memiliki resiko (finansial atau keselamatannya) besar, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Hal tersebut karena perlu adanya kecakapan dan keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi, jika jenis dan sifatnya relatif mudah dan resiko nya kecil, maka tingkat kompensasi akan relatif kecil juga.

C. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja seorang karyawan di dalam kantor. Etos kerja ini bermaksud agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

Sinamo (2011:35) mendefinisikan bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini yaitu konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup prinsip-prinsip mengatur, idealisme yang mendasar, nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Selanjutnya menurut Moeheriono (2014:35) “etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja karyawan yang menunjukkan semangat untuk berdebat, berkolaborasi, serta berprestasi, sehingga secara nyata dapat memperoleh hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi atau perusahaan dan bangsanya. Seorang karyawan yang sangat bersemangat bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat bekerja tim, atasan beserta teman-temannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki karyawan ketika bekerja sesuai dengan ketentuan, komitmen, serta tanggung jawab yang tinggi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Fungsi Etos Kerja

Fungsi etos kerja secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

a Fungsi Etos Kerja sebagai Pendorong

Perbuatan etos kerja yang bagus akan mendorong seorang karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian pekerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan pekerjaan.

b Fungsi Etos Kerja sebagai Penggairah dalam Aktivitas

Dengan etos kerja yang baik, maka akan muncul gairah dalam bekerja, sehingga semangat bekerja akan tumbuh dan kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

c Etos Kerja sebagai Penggerak

Seperti mesin pada mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya pekerjaan akan selesai.

Sedangkan Sinamo (2011:35) menyatakan “etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku

kerja mereka secara khas. Sehingga etos kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan untuk menunjang serta meningkatkan kinerja yang maksimal.

3. Indikator Etos Kerja

Sinamo (2011:45) menyatakan beberapa indikator untuk mengukur etos kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Kerja adalah Rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Sehingga kita harus bersyukur atas segala anugerah yang telah kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

b. Kerja adalah Amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak yang kuat dalam menjalankan tugas secara benar dan tidak hanya formalitas.

c. Kerja adalah Panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia sebagai karyawan dapat bekerja dengan tuntas dan penuh integritas. Integritas adalah komitmen atau janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

d. Kerja adalah Aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri sendiri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

e. Kerja adalah Ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

f. Kerja adalah Seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah atau semangat bekerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

g. Kerja adalah Kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita sendiri meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga kita harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

h. Kerja adalah Pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia sebagai karyawan selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai kemuliaan yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan indikator etos kerja diatas, peneliti berpedoman kepada indikator etos kerja yang disampaikan oleh Sinamo (2011:45).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Siagian (2010:112) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi dapat meningkatkan etos kerja. Motivasi sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, menggerakkan, mengaktifkan, dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Maslow yang dikutip oleh Siagian (2010:113) yaitu bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat kebutuhan:

- 1) Kebutuhan Fisiologika
- 2) Kebutuhan Keamanan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Prestise
- 5) Aktualisasi Diri.

Kebutuhan-kebutuhan ini bisa membentuk etos kerja pada setiap karyawan pada perusahaan, dimana ketika seluruh kebutuhannya terpenuhi diharapkan setiap karyawan mempunyai pandangan dan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja pada karyawan berarti para karyawan sudah mendapat perhatian dari pimpinannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah atau semangat bekerja. Penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja pada karyawan dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai atau pimpinan. Penilaian prestasi menurut Hasibuan (2012:78) berguna dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar mengambil keputusan, hal ini digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa atau kompensasi.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- 4) Dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, metode kerja, biaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja pada perusahaan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam perusahaan.

c. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi atau perusahaan merupakan dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, dan bagaimana melakukan pekerjaan itu. jadi apabila peraturan itu tidak terumus atau tertulis dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawabnya sebagai karyawan, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara terus-menerus maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki etos kerja yang baik.

d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama rekan kerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan atau semangat bekerja yang tinggi. Namun apabila ketidakcocokan terjadi antar sesama karyawan, maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu, tidak semangat dan menjemukan. Dan hal tersebut akan berakibat pada motivasi kerja, prestasi kerja karyawan.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan perusahaan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, sudah berjalan dengan lancar atau tidak.

f. Pembinaan

Perusahaan akan berjalan dan bergerak maju, tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
1.	Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 52 – 61. ISSN 2303-1174	Novfarly Leonard Lengkong, Adolfina, dan Yantje Uhing. (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado.

No.	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
2.	Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 1, Nomor 2, Juli 2020. e-ISSN 2721-5415.	Lidya Puspita Sari, Islamuddin, dan Meilaty Finthariasari . (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1) Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Kerupuk As-Syifa Bengkulu. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Kerupuk As-Syifa Bengkulu. 3) Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Kerupuk As-Syifa Bengkulu.
3.	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191 – 7218 ISSN: 2302-8912.	Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi. (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.
4.	Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. EEAJ 8 (2) (2019) 666-680. p-ISSN 2252-6544 e-ISSN 2502-356X	Ika Fitriani, Amin Pujiati, dan Wijang Sakitri. (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1) Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses.
5.	Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada PT.Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek. Jurnal Tambora Vol. 3 No. 1 Februari 2019. ISSN 2527-970X e-ISSN 2621-542X	Ivon Arisanti. (2019)	Path Analysis (Analisa Jalur)	1) Adanya pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas karyawan. 2) Dari ketiga variabel baik itu etos kerja (X1), restrukturisasi organisasi (X2), dan produktivitas karyawan (Y), berdasarkan pengujian secara parsial didapatkan bahwa etos kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap restrukturisasi organisasi (X2), sedangkan yang berpengaruh signifikan adalah etos kerja (X1) dengan produktivitas karyawan (Y), dan restrukturisasi organisasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). 3) Berdasarkan analisa jalur (path analysis) didapatkan bahwa etos 4) Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas ,dan memiliki

No.	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
				pengaruh tidak langsung antara variabel etos kerja melalui resrtruturisasi organisasi terhadap produktivitas karyawan.
6.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Pindad Persero Bandung. JMM Online Vol 2, No.3, 204-216. ©2018 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X	Dhea Nur Fitrianti, dan Arif Partono Prasetio. (2018)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung
7.	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Suasana Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Hutomo Raharjo Prasajo. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 2, Februari 2017. e-ISSN : 2461-0593	Bonny Salewanda dan Tri Yuniati. (2017)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1) Hasil pengujian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan signifikan dan bersifat positif. 2) Hasil pengujian kedua menunjukkan kepemimpinan bersifat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8.	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 12, Desember 2017. e-ISSN : 2461-0593	Muhammad Faisal Deryanto, dan Supriyatin. (2017)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima. 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

E. Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum, pengertian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas kerja karyawan dapat dipahami karena menyangkut efesiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan atau organisasi. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, adalah suatu hal yang tidak mungkin tujuan perusahaan dapat tercapai, sedangkan peningkatan produktivitas akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang ada akan menguntungkan perusahaan.

Begitu pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka setiap pimpinan harus dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti pemberian kompensasi, dan etos kerja karyawan itu sendiri.

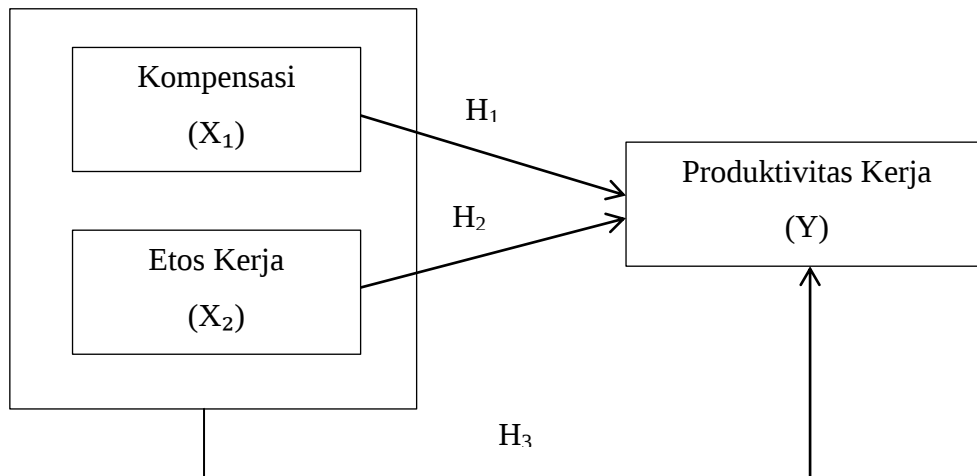
Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan adil selain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimaksudkan pula untuk membuat karyawan memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan, menurunkan tingkat kemangkiran karyawan atau absensi serta menstabilkan perputaran tenaga kerja.

Sedangkan etos kerja dapat menciptakan situasi dan keadaan yang memotivasi pegawai mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan bekerja akan berdampak pada sikap individu yaitu memberikan semangat kerja karyawan sehingga target pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dapat pula meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir penulis.

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:93) “kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017:94) mengemukakan bahwa “kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-

gejala yang menjadi obyek permasalahan”. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau masih bersifat praduga yang harus diuji dengan data yang terkumpul melalui kegiatan penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada landasan teori. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2011:125) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena para karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Oleh karena itu kompensasi digunakan

karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sedangkan dengan kompensasi yang diberikan, perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik serta tercapainya tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bonny Salewanda dan Tri Yuniati, 2017), (Dhea Nur Fitrianti, dan Arif Partono Prasetyo, 2018), (Ni Kadek Ira Agustini dan A.A. Sagung Kartika Dewi, 2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikannya semakin rendah maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan menurun. Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama sebagai berikut:

H_1 : Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu hal yang sangat berkaitan dengan produktivitas adalah etos kerja. Etos kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah.

Menurut penelitian Adeyeye, dkk (2015), diketahui bahwa etos kerja memiliki dampak dalam bentuk pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas baik di tingkat individu (produktivitas kerja) maupun di

tingkat organisasi (produktivitas organisasi). Sehingga hipotesis kedua dapat dibuat sebagai berikut:

H₂ : Etos Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.

3. Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Ika Fitriani, Amin Pujiati, dan Wijang Sakitri, tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja” menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Wasabhi Inti Sukses.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Lidya Puspita Sari, Islamuddin, dan Meilaty Finthariasari, tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu”, menunjukkan hasil bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyusun hipotesis yang ketiga adalah:

H₃ : Kompensasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.